

Université de Montréal

**Geopolítica de las Emociones: masculinidades y subjetividades de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos que laboran en Quebec**

par Lina Margarita (Linamar) Campos Flores

Département de géographie

Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de Philosophiæ doctor (Ph.D.) en géographie

Juillet, 2019

© Linamar Campos, 2019

Université de Montréal  
Département de géographie  
Faculté des arts et des sciences

---

Cette thèse intitulée  
**Geopolítica de las Emociones: masculinidades y subjetividades de los  
trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos que laboran  
en Quebec**

*Présenté par*  
**Lina Margarita (Linamar) Campos Flores**

*A été évalué(e) par un jury composé des personnes suivantes*

Luna Vives González  
Présidente-rapporteure :

Patricia Martin  
Directrice de recherche

Jorge Pantaleón  
Membre du jury

Danièle Bélanger  
Examinatrice externe



## Résumé

La mise en œuvre de politiques néolibérales globalisantes, axées sur la gouvernance des marchés, a conduit à la délocalisation des sources d'emploi vers des centres de production spécifiques, obligeant ainsi la main-d'œuvre à s'y rapprocher. C'est le cas des paysans mexicains et guatémaltèques mobilisés année après année vers les champs et les serres du Québec par le biais du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ou du volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires (VA-PTET). Individus qui font partie d'une main-d'œuvre vulnérable et flexible, et dont les conditions d'embauche violent les droits fondamentaux et du travail en les liant à un seul employeur, les obligeant à résider dans la propriété de l'employeur et les exposant à un rapatriement prématuré.

Ce projet de recherche infère que l'affectivité et l'émotivité sont des sujets de plus en plus explorés en sciences sociales, en particulier en géographie. En intégrant la dimension émotionnelle, il souligne la nécessité d'examiner les récits émotionnels des ouvriers agricoles transmigrants mexicains et guatémaltèques, en se basant sur l'utilisation idéologique possible des émotions socialisées à plusieurs échelles par les acteurs qui gèrent les programmes qui les embauchent. Il en découle que la compréhension des émotions de ces travailleurs, associée à leur participation à des conditions de travail spécifiques définies par le PTAS et le VA-PTET, peut contribuer de manière significative aux études traitant de la relation entre émotivité et migration de travail masculine.

Cette démonstration consiste à analyser les politiques et pratiques étatiques du Canada, du Mexique et du Guatemala, en utilisant des émotions telles que la peur, le désespoir, l'acquiescement et la résignation comme mécanismes de contrôle social au sein du PTAS et du VA-PTET; ainsi que la satisfaction et la fierté de remplir le rôle de fournisseur principal du foyer en tant que forme unique de masculinité proposée par ces programmes.

En particulier, la relation entre les émotions, la masculinité et l'expérience du manque de pouvoir (*powerlessness*) est élucidée. De même, par le biais de l'imbrication des récits des travailleurs, l'interaction de différentes catégories discriminatoires est clarifiée, sur la base du genre masculin, rarement utilisée dans les études migratoires existantes. Enfin, nous analysons les discours de ceux qui restent dans les communautés d'origine, des épouses des travailleurs et de certaines personnes clés, afin de rendre compte des coûts émotionnels causés par l'absence de leurs maris/pères de leurs enfants.

**Mots-clés** : Émotions, Migration du travail, Masculinités, PTAS, VA-PTET, Mexique, Guatemala, Québec

## Abstract

The implementation of neoliberal globalizing policies, centered on the governance of markets, has led to the relocation of employment sources to specific production centers, forcing the workforce to move to them. Such is the case of the farm workers from Mexico and Guatemala that are mobilized year after year into Québec's fields and greenhouses through the Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP) and / or the Agricultural Stream of the Temporary Foreign Worker Program (AS-TFWP). Individuals who are part of a vulnerable and flexible labour force, and whose hiring conditions violate their fundamental and labour rights by tying them to a single employer, forcing them to reside in the employer's premises and exposing them to premature repatriation.

This research project infers that affectivity and emotionality are increasingly explored topics in the social sciences, particularly in geography. By incorporating the emotional dimension, it exposes the need to examine the emotional narratives of Mexican and Guatemalan transmigrant farm workers, based on the possible ideological use of the emotions that are socialized in a multiscalar and spatial way by the actors who govern the programs that hire them. It therefore raises the question that understanding the emotions of these workers, associated with their participation under specific work conditions framed by the SAWP and the AS-TFWP can significantly contribute to studies that address the relationship between emotionality and male labour migration.

This is demonstrated by analyzing Canadian, Mexican and Guatemalan state-driven policies and practices, using emotions such as fear, despair, acquiescence and resignation as mechanisms of social control within the SAWP and the AS-TFWP, along with satisfaction pride in fulfilling the breadwinner role as the unique form of masculinity proposed by these programs.

In particular, the relationship between emotions, masculinity and the experience of powerlessness is elucidated. Likewise, through the interweaving of workers' narratives, the interaction of different discriminatory categories is clarified, based on the masculine gender, rarely used in existing migratory studies. Finally, we analyze the speeches of those who have been left behind, the wives of the workers and a few key people, in order to account for the emotional costs caused by the absence of their partners and fathers of their children.

**Keywords :** Emotions, Labour Migration, Masculinities, SAWP, AS-TFWP, Mexico, Guatemala, Quebec

## Resumen

La implementación de políticas neoliberales globalizantes, centradas en la gobernanza de los mercados, ha provocado una deslocalización de las fuentes de empleo hacia centros específicos de producción, forzando a la mano de obra a desplazarse hacia éstos. Tal es el caso de la población trabajadora proveniente de México y Guatemala que es movilizada año tras año hacia campos e invernaderos quebequenses a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) y/o del Rubro Agrícola del programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (RA-PTET). Individuos que forman parte de una fuerza laboral vulnerable y flexible, y cuyas condiciones de contratación violan sus derechos fundamentales y de trabajo al sujetarlos a un solo empleador, obligarlos a residir en la propiedad de éste y exponerlo a la repatriación prematura.

Este proyecto de investigación infiere que afectividad y emocionalidad son temáticas exploradas de manera creciente en las ciencias sociales, particularmente, en la Geografía. Al incorporar la dimensión emocional, expone la necesidad de examinar las narrativas emocionales de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos, partiendo del posible uso ideológico de las emociones que es socializado de manera multiescalar por los actores que gobiernan los programas que los contratan. Plantea entonces, que la comprensión de las emociones de dichos trabajadores, asociadas a su participación bajo condiciones labores específicas enmarcadas por el PTAT y el RA-PTET puede contribuir significativamente a los estudios que abordan la relación entre emotividad y migración laboral masculina.

Esta demostración se realiza analizando las políticas y prácticas éticas canadienses, mexicanas y guatemaltecas, de utilización de emociones tales como miedo, la desesperanza, la aquiescencia y la resignación como mecanismos de control social al interior del PTAT y el RA-PTET; a la par de la satisfacción y orgullo de cumplir con el rol de proveedor principal del hogar como forma única de masculinidad propuesta por dichos programas.

De manera particular, se dilucida la relación existente entre emociones, masculinidad y la experiencia de carencia de poder (*powerlessness*). Asimismo, a través del entretejido de las narrativas de los trabajadores se esclarece la interacción de distintas categorías discriminatorias, teniendo como base el género masculino, raramente utilizado en los estudios migratorios existentes. Finalmente, se analizan los discursos de quienes permanecen en las comunidades de origen, las esposas de los trabajadores y algunas personas clave, a fin de dar

cuenta de los costos emocionales provocados por la ausencia de sus compañeros y padres de sus hija-os.

**Palabras clave:** Emociones, Gobermovilidad, Migración Laboral, Masculinidades, PTAT, RA-PTET, México, Guatemala, Quebec.

## Índice de contenido

Résumé .....	i
Abstract.....	iii
Resumen .....	iv
Índice de contenido.....	vi
Lista de tablas .....	x
Lista de figuras .....	xi
Lista de imágenes .....	xii
Lista des siglas.....	xiv
Agradecimientos.....	xvi
Capítulo I. Introducción.....	19
Capítulo II. La Geografía de las Emociones como perspectiva teórica para la comprensión y estudio de la emotividad de los migrantes agrícolas temporales.....	31
2.2 Hacia una Geografía de las Emociones. Acercamientos teóricos .....	33
2.3 El perpetuo ciclo de la transmigración. ....	33
2.3.1 La teoría trasnacional .....	34
2.3.2 Definiciones, nociones y conceptos del sujeto trasnacional.....	36
2.3.3 Trasnacionalismos “desde abajo”, “desde arriba” y “desde en medio” .....	40
2.3.4 El papel de la familia dejada atrás como componente del campo trasnacional social en contexto de migración estacional-temporal. ....	42
2.4 La encrucijada de las desigualdades o interseccionalidad.....	44
2.4.1. La interseccionalidad de varias formas de exclusión y subordinación.....	49
2.4.1.1 Género .....	51
2.4.1.2 Masculinidades latino-mexicanas.....	56
2.4.1.3 La masculinidad kaqchikel .....	60
2.4.1.4 Masculinidad, agresividad y violencia. ....	63
2.4.2 Políticas migratorias neoliberales, ciudadanía y violación de derechos fundamentales .....	68
2.4.2.1 La sustracción del acceso a la categoría de ciudadanía .....	69
2.4.3 Movilidad, control y poder .....	75

2.5 Teorías de las emociones. El giro emocional (emotional turn) en las ciencias sociales .81	
2.5.1 El estudio de las emociones. Un breve sobrevuelo de su historia .....	82
2.5.2 Emociones/Sentimientos de. Estrés .....	84
2.5.3 De la Geografía Humanística a la Geografía de las Emociones.....	88
Capítulo III. La migración agrícola temporal. Génesis y actualidad.....	98
3.1 Breve introducción a la agricultura quebequense.....	98
3.1.2 Las políticas capitalistas neoliberales y el incremento de los fenómenos migratorios cíclicos laborales: el sector de la agroindustria .....	99
3.2 Debates actuales en torno a los Programas Agrícolas de Trabajadores Temporales, PTAT y RA-PTET.....	105
3.3 Los programas temporales de trabajadores extranjeros en Canadá.....	114
3.3.1. La relación entre el Programa Bracero y el programa de trabajadores agrícolas temporales con México, PTAT.....	115
3.3.2 El PTAT. A cuatro décadas de su establecimiento.....	119
3.3.3 Los números hablan: el crecimiento exponencial del PTAT.....	128
3.3.4 El rubro agrícola del PTET. Relato de un “proyecto piloto”.....	131
3.3.4.1 Cifras e irregularidades en el proceso de contratación .....	139
3.3.5 Privatización de la gestión de la mano de obra agrícola extranjera en Canadá.....	143
3.4.5.1 El caso de Quebec: UPA-FERME.....	144
Capítulo IV. Emociones y migración temporal: proceso de investigación. ....	151
4.1 El proceso de investigación y las emociones de quien investiga: posicionalidad y proceso reflexivo.....	152
4.2 Orígenes de la investigación y la fase exploratoria del trabajo de campo.....	154
4.3 Métodos y preguntas de investigación .....	155
4.3.1 Trabajo etnográfico y adaptación metodológica in situ.....	157
4.3.2 Población participante en el estudio .....	166
4.3.2.1 México .....	166
4.3.2.2. Guatemala.....	167
4.3.2.3. Quebec .....	167
Capítulo V. Espacios geográficos.....	174

5.1 El sitio de estudio en México. Información sociodemográfica, política y económica. Atraso histórico y efectos de las Políticas de Ajuste Estructural (PAE) .....	174
5.1.2 Economía y migración.....	177
5.1.3 Arriaga, Chiapas .....	179
5.1.3.1 La importancia del ferrocarril.....	181
5.1.3.2 La alternativa del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México y el Caribe (PTAT).....	184
5.1.3.4 Colonia Buena Vista.....	185
5.2. El sitio de estudio en Guatemala. Información sociodemográfica, política y económica. Consecuencias del conflicto armado. Efecto de los PAE.....	187
5.2.1.1 Economía y migración.....	191
5.2.1.2 La industria extractiva y sus consecuencias actuales .....	193
5.2.1.3 El surgimiento del PTET como fuente de empleo.....	194
5.3 Las regiones Montérégie y Estrie en Quebec. Los municipios de Saint-Rémi y Waterville. ....	195
5.3.1 Montérégie. Saint-Rémi. Datos sociodemográficos e históricos.....	197
5.3.2. La región del Estrie. Waterville. Panorama sociodemográfico e histórico .....	199
Capítulo VI. Los hombres ni lloran ni temen: la utilización de emociones como medios de control estatal y laboral. ....	201
6.1 <i>Emovere</i> : Emociones de control y el control de las emociones .....	201
6.2 Espacios de esperanza, espacios de control.....	204
6.3 Las listas negras y la repatriación como corporeización del miedo/amedrentamiento .	207
6.4 La barrera lingüística .....	213
6.4.1 La dificultad de comunicación, comprensión y de acceso a los beneficios de compensación .....	214
Capítulo VII. Masculinidades transmigrantes: Espacios y subjetividades entre los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos .....	222
7.1. Cartografía de las emociones. Espacialización de las experiencias de vida de los TAT. Retrato típico de los trabajadores agrícolas en el campo social migratorio de destino. ....	222
7.2. <i>Homo faber</i> : La vivencia de la masculinidad en los espacios laborales quebequenses. ....	223
7.2.1 Masculinidades y poder. ....	225
7.2.2 El imperativo del sentido del deber: el papel de proveedor .....	227



7.2.3 El papel de las TIC .....	235
7.2.3.1 La expresión de los sentimientos y emociones a través de mensajes escritos en el Facebook.....	240
7.2.4 Producción y reproducción de nuevas formas de masculinidad.....	243
7.2.4.1 El fantasma de la infidelidad y el abandono.....	245
7.2.5 Transgresiones a la vida privada y la sexualidad. ....	248
7.2.5.1 Control de la sexualidad .....	249
7.3.1 Diversiones y tiempo libre. La capacidad de agencia. ....	251
7.4 Salud mental y bienestar.....	253
7.4.1 Los efectos emocionales de la distancia, el estrés, el aislamiento y la soledad. La vivencia constante de tristeza, nostalgia e impotencia. ....	253
7.4.1.2 Aislamiento y consecuencias trágicas .....	258
Capítulo VIII. Vivir mejor, pero separados: paternidad transnacional y la experiencia de quienes son “dejada-os atrás” .....	265
8.1 <i>In absentia</i> . ¿Viviendo mejor? .....	267
8.2 Comunicación virtual .....	270
8.3 Roles de género .....	272
8.4 Tristeza .....	278
8.5 Soledad .....	279
8.6 Preocupación/Angustia.....	281
8.7 Alegría (felicidad) y orgullo (satisfacción). ....	282
8.8 ¿Busca usted a Juan? Ha de andar borracho, como de costumbre: la mirada de la parentela y la comunidad .....	284
Capítulo IX. Conclusiones, límites y recomendaciones .....	288
Bibliografía.....	309
Anexo 1. Contrato de trabajo para trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá – 2019 .....	349
Anexo 2. Reporte de inspección de vivienda, PTAT-RA-PTET.....	365
Anexo 3. Cuestionarios para trabajadores y sus esposas.....	376
Anexo 4. Imágenes utilizadas durante las entrevistas.....	380
Anexo 5. Resumen del Aviso Jurídico de la CDPDJ.....	389

## Lista de tablas

Tabla I.	Canadá. Titulares de permiso del programa de trabajadores agrícolas temporales según el país de ciudadanía (clasificación de 2015) 2011- octubre de 2016*.....	119
Tabla II.	Trabajadores participantes en el PTAT 1974-2018* .....	129
Tabla III.	Participación femenina en el PTAT 1989-2018* .....	130
Tabla IV.	Trabajadores agrícolas mexicanos en Quebec 2004-2018* .....	130
Tabla V.	Flujo de inmigrantes centroamericanos hacia Canadá, 1961-2001 .....	132
Tabla VI.	Distribución de trabajadores agrícolas guatemaltecos hacia Canadá, por sexo y año de participación .....	136
Tabla VII.	Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales 2003-2017 .....	140
Tabla VIII.	Chiapas: trabajadores por provincia canadiense de destino 2010-2018 .....	185
Tabla IX.	Arriaga: trabajadores por provincia de destino canadiense 2010-2016.....	185
Tabla X.	Lista de trabajadores entrevistados.....	170
Tabla XI.	Lista de las esposas de los trabajadores entrevistados.....	171
Tabla XII.	Temporadas (años) de participación en el PTAT de los trabajadores provenientes de Arriaga, Chiapas .....	206
Tabla XIII.	Temporadas (años) de participación en el RA-PTET de los trabajadores provenientes de San Juan Sacatepéquez, Guatemala.....	206

## Lista de figuras

Figura 1. Provincias participantes en el PTAT, año de incorporación y porcentaje de trabajadores enviados en 2018.....	123
Figura 2. Esquema de funcionamiento interno del PTAT .....	
Figura 3. Distribución de los trabajadores guatemaltecos por provincia canadiense de destino (2008) .....	137
Figura 4. Proceso de contratación Canadá-Guatemala.....	141
Figura 5. El Estado de Chiapas y su división regional económica.....	175
Figura 6. Municipio de Arriaga y su posición en la Región Istmo Costa .....	180
Figura 7. Municipio de San Juan Sacatepéquez, Depto. de Guatemala, Guatemala (Segeplan 2017). .....	188
Figura 8. La Región de la Montérégie (ISQ, 2017).....	198
Figura 9. Región Montérégie. Desglose de los ingresos anuales por tipo de producción (2012) .....	199
Figura 10. La Región del Estrie (ISQ 2017).....	220

## Lista de imágenes

Imagen 1. Trabajadores mexicanos esperan empleo legal en los Estados Unidos, 1954	117
Imagen 2. Promocionales de empleo en Quebec, por parte de la STPS (WhatsApp)	151
Imagen 3. Comiendo y bailando en la Fiesta	159
Imagen 4. Ejercicio de relajación “el changuito”	160
Imagen 5. Esperando mientras termina la misa. Saint-Rémi	160
Imagen 6. Los coristas.	161
Imagen 7. Ejemplo de imágenes presentadas a la-os entrevistada-os	165
Imagen 8. La novedad de acceder al ferrocarril	183
Imagen 9. Estación el ferrocarril en Arriaga, Chiapas en 1986 y 2016	185
Imagen 10. Kiosco central de Buena Vista, municipio de Arriaga, Chiapas	187
Imagen 11. Casas tradicionales y construcciones modernas	187
Imagen 12. Paisaje cotidiano	188
Imagen 13. El centro de la ciudad de San Juan Sacatepéquez, Guatemala	190
Imagen 14. El tuk-tuk, transporte típico en San Juan	191
Imagen 15. Doña Victoria y su jugo vitaminado	192
Imagen 16. Un par de empresas muebleras en San Juan Sacatepéquez	193
Imagen 17. Vistas de invernaderos de flores	194
Imagen 18. Valentín, presidente de la AGUND y la autora	196
Imagen 19. Trabajando en las plantaciones de abetos, región Estrie	197
Imagen 20. TAT comiendo en los campos de cultivo en la región Monterégie	197
Imagen 21. La fiel acompañante. Explanada de la iglesia de Saint-Rémi	206
Imagen 22. Protesta de trabajadores y Centro de Apoyo TUAC Quebec	211
Imagen 23. Rodolfo, pintor guatemalteco y trabajador agrícola en Quebec	230

Imagen 24. Mujeres de Patzún	232
Imagen 25. Mujer en la cocina y comida tradicional	232
Imagen 26. Armando compartiendo en su página Facebook lo que cocina	234
Imagen 27. Haciendo cola para enviar el dinero a casa	236
Imagen 28. Llamando a casa	238
Imagen 29. Expresiones de añoranza y soledad (Facebook de Miguel)	241
Imagen 30. <i>Meme</i> : “Me siento mal” (Facebook de Miguel)	242
Imagen 31. Fotografías y <i>memes</i> del Facebook de Armando	243
Imagen 32. Casas típicas en Colonia Buena Vista	248
Imagen 33. Casa estilo modernista	248
Imagen 34. Observando y jugando futbol	253
Imagen 35. Ganadores del torneo de futbol en 2017, Saint-Rémi	254
Imagen 36. Festival de graduación escolar y festejo cumpleaños	258
Imagen 37. Familias con padre ausente y presente (Internet)	275
Imagen 38. Recibiendo el envío de dinero (Internet)	277

## Lista des siglas

AGUND	Asociación de Guatemaltecos Unidos por la Defensa de sus Derechos
CIC	<i>Citoyenneté et Immigration Canada</i>
EIMT	Estudio de Impacto en el Mercado de Trabajo
FARMS	<i>Foreign Agricultural Resource Management Services</i>
FERME	<i>Fondation des Entreprises en Recrutement de la Main-d'œuvre agricole Étrangère</i>
FMI	Fondo Monetario Internacional
IRCC	<i>Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada</i>
MAPAQ	<i>Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec</i>
MRC	<i>Municipalité Régionale de Compté</i>
NIEAP	<i>Non-Immigrant Employment Authorization Program</i>
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
PAE	Programa de Ajuste Estructural
PTAT	Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales
RA-PTET	Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales
RATTAQ	<i>Réseau d'Aide aux Travailleuses et Travailleurs Migrants Agricoles du Québec</i>
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
TAT	Trabajador(es) Agrícola(s) Transmigrante(s)
UPA	Unión de Productores Agrícolas

*Dedicatoria*

*A Baghavan Sri Sathya Sai Baba y Sai Maa Lakshmi Devi,  
Avatar y Maestra espiritual que han mantenido la Luz Divina en mi corazón e intelecto.*

*A Doña Chuy y Don Lenín,  
por haber mantenido la fé en mí y obsequiarme siempre con su escucha generosa de mamá y papá.*

*A Michèle,  
por haberme acompañado amorosamente en esta aventura, regalándome la presencia de  
Karuna, Yogui, Prema y Ananda, con su juguetona e incondicional compañía.*

## Agradecimientos

Esta tesis es el producto de la colaboración y participación generosa de varias personas. En principio, me faltan palabras para agradecer las horas de paciente escucha e intercambio, de discusiones y guía aportados por Patricia Martin, quien aceptó dirigirme. Siempre gentil y humilde, me ofreció su crítica aguda e ideas constructivas para realizar un trabajo de investigación riguroso. Gracias también a Kathryn Furlong, Jorge Pantaleón, Luna Vives y Daniele Bélanger por la generosidad de su tiempo y sus aportes.

Un trabajo de esta envergadura, en tiempo y espacio, fue facilitado por el soporte financiero recibido de la parte del Fondo de Investigación de Quebec–Sociedad y Cultura (FRQSC), apoyo que me permitió dedicarme de lleno a las distintas fases de este largo proceso. Igualmente importante fue el soporte recibido de la Cátedra de Estudios de México Contemporáneo y de la red DIALOG para realizar mi trabajo de campo. Del Departamento de Geografía y la Facultad de Estudios Superiores de la Universidad de Montreal, así como de *Rural Policy Learning Commons* (RPLC) a través de la Red Migración en Áreas Rurales y Remotas (MIRRA) para poder asistir a conferencias y congresos en Canadá, Estados Unidos y Europa a fin de diseminar los resultados de mi investigación.

Un especial agradecimiento a Patricia Chang Ruíz y Alejandro de Paz Chang por haber facilitado mi estancia en la comunidad chiapaneca en la que realicé parte de mi estudio. A Elena de Paz por las conversaciones y experiencias compartidas. A doña Eleonor, don Emanuel y doña Carmen por haberme recibido en su hogar. Igualmente, a Valerio y Miriam, quienes me ofrecieron su apoyo y facilitaron mi trabajo de campo en San Juan Sacatepéquez en Guatemala. Mi especial reconocimiento a Melvin Méndez, por el obsequio de su tiempo y de su *expertise* en el acompañamiento de trabajadores agrícolas que laboran en y los alrededores de Saint-Rémi, así como por haber organizado diversos encuentros con ellos. De igual manera, a Virgilio Ayala, por su coraje de hacer accesible información que de otra manera sería imposible conocer. A Paul John Moran por su acucioso análisis y seguimiento de las publicaciones, noticias y datos compartidos a lo largo de estos años. A Enrique, Viviana, Julien y toda-os las y los voluntarios y activistas que dedican su tiempo a apoyar a las y los trabajadores agrícolas transmigrantes que laboran en Quebec y el resto de Canadá, por las experiencias compartidas que me han permitido una visión más amplia de su vivencia. A las y los investigadores que se dedican a estudiar y denunciar las irregularidades y abusos hallados en sus estudios, y con quienes he tenido la oportunidad de conversar, enriqueciendo mis conocimientos sobre el tema; particularmente a Sara Lara, por compartir su tiempo conmigo en sus visitas a Montreal, y a



Marie Carpentier, por la claridad de sus explicaciones en torno al Aviso Jurídico emitido por la Comisión de Derechos de la Persona y de la Juventud en Quebec.

A Philomena de Lima, por atraer mi atención a la temática rural relacionada con mi trabajo, alentarme a publicar, así como por abrirme las puertas de su hogar en Inverness, Escocia. A Ewa Dabrowska y Johanne Jean-Pierre por el tiempo y experiencias compartidas en los trabajos de colaboración. A Leona Rosales Mendoza por la confianza de proponerme trabajar juntas en proyectos y colaboraciones escritas que han visto la luz o están en proceso de ser publicadas, así como por la amistad construida durante ese proceso.

Una mención especial a Eugénie Depatie-Pelletier quien, desde mis estudios de Maestría ha sido como un hada madrina que me ha escuchado, corregido, animado y, especialmente, regalado con su amistad; facilitado mis estancias en Montreal, nutriendo mi cuerpo con excelente comida, y mi mente y espíritu con su gentil y sólida presencia. Mi reconocimiento especial también a Lore Aresti por haberme ayudado a reencontrarme, y por las largas e incontables horas de discusión con su peculiar estilo de ser intelectual, su generosidad y enseñanzas sobre la compasión y el amor incondicional. A Carlos Anderson, por su entusiasmo, paciencia y fraterna amistad.

En el plano amistoso, quiero reconocer la presencia de cada una de las personas que la Vida ha cruzado en mi camino, particularmente durante mis años de estudio. Especialmente a Yenny, Javorka, Juan Ovidio, Yanet, Charlotte, Rosy, Estefanía, Juan Pablo, Adel, René y Araceli. A mis hermanas y hermanos Eréndira, Alejandra, Tere, Rafael y Víctor, por sus ánimos y presencia cariñosa.

Finalmente, pero no menos importante, mi agradecimiento infinito a los hombres y mujeres, trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos y sus esposas, quienes aceptaron participar en este proyecto de investigación. Espero que el tiempo concedido para las entrevistas tenga resultados benéficos para toda-os ella-os.

## ***Gratitude to you for the food of our abundance***

*Campesinas y campesinos*  
*gratitude to you, gratitude to you and to your ancestors*  
*gratitude to you for the food of our flesh and bones*  
*the nourishment, the steaming sustaining good nourishment*  
*the sun and moon fine food that feeds me*  
*and feeds so much of the world [...]*  
*los indígenas de las américas*  
*gratitude, gratitude to you for the food of our abundance*  
*north American abundance stands*  
*on the wisdom of the ancestors of indígenas,*  
*their co-creation with the spirits of potatoes and peanuts,*  
*of tapioca roots and tomatoes, of white beans*  
*and squashes, of cranberries and strawberries,*  
*and the spirits of wind and the mountains, and sweet, sweet rain.*  
*shame, shame to the American corporate growers*  
*who use NAFTA as their weapon, who use NAFTA to undermine*  
*you farmers and drive you from your land*  
*who use subsidies to undersell you, who drive you out of business,*  
*who drive you to come north for cash, for cash,*  
*that inedible drug cash*  
*to subsidize your farms so you can keep them [...]*

Judy Grahn, 2016

## Capítulo I. Introducción

La migración, que ha acompañado a la humanidad desde los inicios de su historia, ha tenido lugar por razones diversas. En las últimas décadas, conflictos armados, persecución política, violencia, pobreza y cambios climáticos se han convertido en razones constantes para cambiar de residencia. Sin embargo, la coerción actual no proviene solamente de este tipo de fenómenos sociales y naturales, sino de una agenda ideológica, política y económica que en América Latina desembarcó hace siglos, imponiéndose a través del colonialismo, sinónimo de devastación, genocidio, explotación y abuso de la población “descubierta”. Población local a la que se esclavizó y convirtió en sierva de quienes se apropiaron de la tierra, a la que desde entonces hubo de hacer producir en encomiendas, latifundios y, hoy en día, en invernaderos y campos situados a miles de kilómetros de los lugares de residencia de quienes las laboran.

La movilidad, que de acuerdo con los geógrafos implica “todas las dimensiones sociales y culturales” está, por tanto, imbuida de significado y poder (Bærenholdt 2013:21). Dicho poder está cifrado en nuestra capacidad de decidir cuándo, cómo y hacia dónde desplazarnos, pero también, en términos de poder permanecer en un lugar determinado.

La migración, por tanto, está íntimamente ligada a las razones por las que se efectúa, y a libertad relativa de poder dirigirnos hacia un punto específico; es decir, a la existencia o no de restricciones para llegar y permanecer de “a” hacia “b”. Entran en juego entonces, las políticas que se han establecido para demarcar fronteras y las condiciones para atravesarlas. Líneas que dejan de ser imaginarias, pues se convierten en barreras físicas y simbólicas en las que se subraya la (no) pertenencia, la otredad.

En este sentido, Canadá, como un Estado colonial y colonizador, presenta una doble cara al mundo. Se publicita y vende como uno de los mejores lugares para vivir, como un país multicultural que tiene sus puertas abiertas, sin discriminaciones ni distinguos para quien decida venir a establecerse. Y al mismo tiempo, ha mantenido y mantiene políticas migratorias selectivas para aceptar legalmente a las y los futuros residentes de su suelo; estableciendo normas, además, para crear y facilitar la precariedad y vulnerabilidad del trabajo temporal (que ante la constancia convierte en un eufemismo dicho calificativo) de miles de hombres y mujeres que cruzan esa línea ya no tan imaginaria, año tras año; grupos de personas que laboran prácticamente en el patio trasero de las casas de los pobladores locales, sin que estos se interroguen seriamente por qué y cómo han llegado allí.

Para explicar la presencia en Quebec de hombres-varones venidos del Sur Global, se hace necesario referirnos a la historia de los programas que permiten su ingreso al país. Coincidimos entonces con las tesis que sostienen que estas formas de control de la migración de tipo temporal fueron concebidas previamente, propiciando así que los individuos que no se desean como habitantes permanentes puedan ingresar bajo categorías laborales en las que se establecen dichas limitaciones. Es de allí que tienen su origen los hoy programas de trabajadores extranjeros temporales al que pertenecen los dos programas analizados en este trabajo.

La precariedad y la inestabilidad ofrecida a través de éstos, se hace evidente al observar la trayectoria que han seguido las contrataciones sucesivas de individuos provenientes de los principales países proveedores de esta mano de obra. Nos referimos a Jamaica, que fue suplido por trabajadores mexicanos, y éstos por una población venida de Guatemala. En esta espacio-temporalidad es posible confirmar que las condiciones laborales se han degradado, y el nuevo país incorporado a los acuerdos, lo hace en condiciones disminuidas. Siguiendo esta lógica, se inicia la contratación de trabajadores mexicanos que no comprenden ninguna de las dos lenguas oficiales. Posteriormente, la administración del programa se transfirió del gobierno canadiense a dos organizaciones de tipo privado, FARMS y FERME, con lo que los gobiernos de los países caribeños y México perdieron la paridad frente a su interlocutor. De su parte, Guatemala se incorporó a los acuerdos, y su gobierno sirve solamente como “sancionador” entre las dos entidades privadas que lo firmaron.

Estas modificaciones constantes no han impedido que la población trabajadora mexicana siga siendo la de mayor presencia en la mayoría de las provincias canadienses y solamente por una ligera fracción en Quebec, en donde de una ratio de 10 a 1 trabajadores en 2004, en tan solo diez años, ésta alcanza casi la paridad (10 a 9) entre los trabajadores mexicanos y guatemaltecos. Si bien la procedencia de los mexicanos incluye prácticamente todo el país, elegimos realizar nuestro trabajo de investigación en Chiapas, la más sureña de todas las entidades, incorporada a finales de los años 1980 al PTAT. En el caso de Guatemala, los trabajadores provienen de San Juan Sacatepéquez, parte del Departamento de Guatemala, quienes se reconocen como integrantes de la etnia Kaqchikel. En ambos casos, hablamos de poblaciones desfavorecidas, con bajos ingresos y pocas posibilidades de empleo a nivel local.

Esta presencia que se ha convertido en cotidiana en los campos y en los invernaderos quebequenses desde 1989, además de impactos en las condiciones laborales y en la salud física de los trabajadores contratados en el exterior, conlleva efectos emocionales para ellos y sus

familias, los cuales no han sido analizados, al menos no de manera directa. Es esta la razón que motiva este proyecto de tesis, que tiene como objetivo mapear las geografías emocionales de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos que laboran en los Programas de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) y el Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (RA-PTET).

El estudio de la dimensión emocional viene a agregarse a los factores y categorías que se encuentran implícitas en este tipo de problemáticas sociales. El interés es demostrar, siguiendo a los preceptos del giro emocional en las ciencias sociales, que debemos romper la dicotomía racionalidad/emociones, incorporando éstas últimas en los estudios que realicemos, a fin de tener una imagen más completa acerca de lo que un fenómeno social determinado representa para quienes lo están viviendo.

El título “Geopolítica de las Emociones” fue originalmente utilizado por Dominique Moïsi en su texto: *“The Geopolitics of Emotion. How Cultures of Fear, Humiliation, and Hope are Reshaping the World”* (2009). En éste, su intención es responder a la interrogante “¿cuál es la conexión específica y concreta entre las emociones y el conflicto geopolítico? (2009:16), lo que a su juicio es posible realizando un mapeo del miedo, la humillación y la esperanza, que cataloga como emociones vitales en la vida humana. Es esta similitud, la de incorporar el papel que juega la dimensión emocional en la comprensión de las relaciones, dinámicas y conflictos humanos, lo que ha servido de inspiración para retomar como título de este trabajo la primera frase del trabajo elaborado por Moïsi hace ya una década.

En este orden de ideas, el análisis realizado tiene su sustento en tres vertientes de investigación. En principio, se adoptan las tesis del transnacionalismo para dar cuenta de las prácticas que tienen lugar en los campos sociales migratorios de origen y de destino, integrando al análisis a las esposas e hija-os de los trabajadores. En segundo término, optamos por utilizar la mirada conceptual de la propuesta feminista de la interseccionalidad, la cual se refiere a la interacción de diversas categorías discriminatorias, teniendo como base al género. La tercera vertiente se basa en el papel que las emociones juegan en las interacciones espaciales humanas, intercambios derivados de las relaciones sociales de los trabajadores agrícolas participantes en este proyecto de investigación. Particular atención se otorga a las emociones de control social, corporeizadas a través de los propios términos del contrato laboral, así como de los mandatos de la masculinidad dominante.

Como indicamos, en términos de la teoría migratoria elegida para el análisis, se decidió realizarlo utilizando el enfoque transnacional, el cual sustenta que no todos los individuos que se desplazan entre naciones van a ser asimilados, sino que habrá una adaptación al contexto sociocultural del país de destino, pero sin que esto signifique necesariamente la ruptura de nexos y vínculos afectivos con quienes permanecen en el país de origen. De igual manera, se reconoce que ésta no es una nueva forma migratoria, sino que la perspectiva lo es; lo que significa que estos procesos han sucedido, pero no habían sido analizados de esta manera (Suárez Navaz 2008).

En lo que toca a las definiciones de los transnacionalismos, siguiendo las propuestas aportadas por Portes, Guarnizo y Landolt (2003) y Smith (2005), sostenemos que los trabajadores agrícolas transmigrantes que participan en el PTAT y el RA-PTET, si bien forman parte del transnacionalismo de ‘abajo’; son influenciados por el transnacionalismo ‘de arriba’, toda vez que se encuentran motivados a participar en dichos esquemas laborales, a la vez que los gobiernos de sus países tienen un especial interés de promover su participación, dado los beneficios económicos que significan el envío de remesas, miles de millones de dólares canadienses/americanos que se convierten en un motor de las economías mexicana y guatemalteca.

Dentro de estas características, un tema especialmente importante dentro del evolutivo transnacionalismo que experimentan los trabajadores agrícolas, es el papel que juegan las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), mismas que, de acuerdo con investigadores diversos, son utilizadas para mantener conexiones emocionales que desafían el tiempo y el espacio (Baldassar et al 2016, Conradson y McKay 2007); es decir, intercambios afectivo-emocionales que van a ser facilitados por el acceso y utilización de telefonía celular y los desarrollos de la Informática traducidos en aplicaciones que permiten la comunicación en tiempo real, dentro del que el WhatsApp es el de uso más popular. El papel que juegan en este tipo de movilidad quedará manifiesto en los testimonios otorgados por las y los participantes en este estudio.

No obstante, el número importante de estudios que se han realizado utilizando la perspectiva transnacional, se ha concentrado en la migración laboral femenina. Es ésta la razón por la que decidimos emprender una investigación que atienda a las características particulares de la migración masculina; sumándose así a la comprensión de este tipo de fenómeno social, dado que se conoce poco acerca de los hombres-varones, la construcción social de la

masculinidad, las formas que ésta asume, y los efectos que tiene en las dinámicas migratorias y en las esferas de producción y reproducción social.

Este análisis se realiza a través de la utilización de la más reciente propuesta teórico-conceptual de los estudios feministas, la interseccionalidad, la cual se sustenta en demostrar las imbricaciones existentes en las relaciones de poder. Partiendo del género, en este caso el masculino, se describen las interconexiones e interdependencia de dicha categoría con las de clase, etnicidad, estatuto migratorio, monolingüismo y nivel educativo. La finalidad, es demostrar que existe una interacción entre dichas categorías, lo que produce y agrava las desigualdades experimentadas en contextos específicos (Bilge 2009, Davis 2008, Hancock 2007, Hill Collins 1998, McCall 2005, McDowell 2008, Symington 2004, Valentine 2007, Verschuur 2009).

Atendiendo la sugerencia de Valentine y McCall de efectuar estudios de caso, a lo largo del trabajo quedará en evidencia, justamente, la complejidad contenida en la interacción de las distintas categorías que se analizan, y lo que en términos concretos significan en las interacciones espaciales de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos, así como en la de sus familiares.

En este tenor, el peso, la influencia y la utilización de los mandatos y preceptos de la masculinidad dominante, particularmente la latinoamericana, sirven como un marco de referencia obligado para comprender las dinámicas de control al interior de los programas de contratación agrícola que son analizados. El género masculino es visto así desde sí, desenmarañando la complejidad que había sido ignorada ante la relegación del estudio de éste, el cual ha dado lugar a distintas teorías, entre las que destaca el reconocimiento de la existencia de la masculinidad hegemónica y de diversas masculinidades que no son monolíticas, sino permanentemente cambiantes.

Al pasar la normatividad y términos de contratación a través de este filtro analítico, quedarán al descubierto las formas de control que se ejercen, en principio, a través de la 'propuesta impuesta' de un tipo específico de masculinidad, una forma de ser hombre que debe acatarse si se acepta ser parte integrante del PTAT y del RA-PTET. Se evidenciarán los vínculos entre el papel del trabajo remunerado, el rol de ser sostén de la familia y el ejercicio del poder al interior de la unidad familiar; todo ello alentado por la idea de preservar su posición de jefe de familia y de mantener el respeto y el prestigio que traen consigo el cumplimiento de las funciones productivas esperadas en su carácter de hombre-varón. Proceso que se sucederá a

través de la utilización de emociones de satisfacción y orgullo de alienarse a los designios de lo que significa ser “un buen hombre, un buen padre, un buen esposo, un buen trabajador, un buen ciudadano”.

Los planteamientos de Bærenholdt (2013) relativos a la gobermovilidad serán utilizados para analizar las narrativas que permiten demostrar que existe una gobernanza a través de objetos y relaciones, de teléfonos celulares y de las TIC que ofrecen la ilusión de la cercanía a los seres queridos y restan valor a la presencia física. Asimismo, el papel central que juega el miedo como una emoción que se encuentra omnipresente entre los trabajadores, será una suerte de hilo conductor a lo largo de varias partes del análisis, toda vez que su detonador, el estrés, corporeizado en la preocupación latente de conducirse correctamente, de guardar silencio en el momento adecuado, de no demostrar las emociones que en realidad se sienten, es vivido de manera constante por los trabajadores.

Su inoculación en el imaginario de la población trabajadora se mantiene alerta en todo tiempo. Desde la negativa o resistencia a participar en entrevistas, a ser vistos con personas ajenas a la finca o la comunidad en que laboran; pasando por negarse a hablar de lo que en realidad sucede en sus centros de trabajo o de ver como alternativa última acudir a pedir un consejo cuando las cosas no van bien en su empleo, son muestras de la internalización que se ha hecho de dicha emoción. Adicionalmente, el temor de sufrir un accidente y de reportarlo, prefiriendo en ocasiones trabajar con una lesión que puede tener consecuencias mayores a futuro, es otra de las evidencias de una vivencia estresante que acaba por no ser reconocida.

El miedo acabará convirtiéndose en aquiescencia, desesperanza y resignación, dado que las más de las veces no se arriesgará nada para no pasar a ser parte de la temida “lista negra” que deja al trabajador fuera del programa y prácticamente sin futuro. Una vez que estas emociones se conjugan, la vivencia de carencia de poder (*powerlessness*) minará su capacidad de agencia. Un espíritu de lucha, de resistencia que es difícil de mantener porque se sabe que el otro también está temeroso y seguramente no se atreverá a manifestar su solidaridad. A la par, probablemente como una consecuencia de esta vivencia, en cuanto un trabajador ejerce una actividad que le concede autoridad sobre sus propios compañeros como es el caso de los capataces y choferes, se operará una transformación en éste. Al ocupar una posición de poder –por mínima que ésta sea– se abre la posibilidad de poner ésta al servicio de sus compañeros o de utilizar este ínfimo peldaño que lo diferencia de los otros, para a su vez ejercer y, en ocasiones, abusar de la posición de privilegio en la que el empleador lo situará.



Cabe aclarar que esto no significa que no exista lo que Becerril (2007) denomina las luchas culturales, es decir, un tipo de resistencia que es recreada e inventada en distintas formas de oposición al control que les es impuesto por autoridades y empleadores. Empero, esta resistencia es fácilmente vencida como exponen Basok (2002) y Binford (2013).

De otra parte, el reconocimiento de distintas emociones hacia la compañera de vida y la-os hijos, se dibujarán en el capítulo que relata y desmiente que los hombres-varones provenientes de zonas rurales, mestizos e indígenas, “no lloran”. Lo hacen en silencio, a solas. Se apesumbran por estar lejos de casa, añoran la compañía de sus esposas los días domingo, y extrañan la vida familiar que se queda en suspenso (y continúa) mientras ellos intercambian su fuerza de trabajo por dinero para garantizarles un mejor futuro. Y por ello se alegran y se sienten orgullosos y satisfechos de este sacrificio que, a pesar de todo lo que significa, consideran que bien vale la pena.

A través de sus testimonios emergerán los atisbos de una resistencia inesperada que asume la forma de nuevas configuraciones de masculinidad, variantes producidas por el desempeño de tareas reproductivas que, en algunos casos, los hará presentarse como nuevos colaboradores en el hogar, luego de su regreso. O bien como consumados cocineros que presumen sus creaciones culinarias en las redes sociales. A la vez, utilizando estas novedosas formas de comunicación, expresaran su soledad, sus tristezas y alegrías, así como el amor que profesan por sus esposas e hija-os. Expresiones que, a nuestro juicio, demuestran que puede escaparse del control total y, por tanto, de la imposición de una forma de ser hombre, de una masculinidad equis que no puede en verdad ser totalitaria, dando lugar a variaciones que bien pueden cambiar el *statu quo* que busca preservarse.

Finalmente, las narrativas de quienes esperan pacientemente su regreso a casa son también expuestas y analizadas en la última parte de este trabajo. Aquí son justamente las TIC las que sirven de marco para analizar los roles de género y emociones tales como la tristeza, la angustia, la preocupación; pero también la satisfacción y la alegría.

## Metodología

Los escenarios abordados en la investigación son también parte de la importancia y originalidad de la propuesta de estudio. Elegimos campos sociales migratorios que no han sido estudiados, o de los que no existe abundante información. Por una parte, se trata de Chiapas, que como se señala párrafos arriba, es una entidad que fue tardíamente incorporada en el PTAT

y de la que no existen estudios realizados hasta la fecha, probablemente por el bajo número de participantes, si se compara con los estados que tradicionalmente han enviado trabajadores a Canadá. Por tanto, su elección resulta pertinente, particularmente en un momento en el que la tendencia de participación de dicho estado sureño en los flujos migratorios que expulsan mexicanos hacia los Estados Unidos se encuentra en pleno incremento. En efecto, Chiapas es considerada una entidad migratoria emergente que cuenta con más de trescientos mil chiapanecos viviendo actualmente en los E.U. (Jáuregui y Ávila 2010).

En el caso de Guatemala, en términos generales, son muy pocos los trabajos realizados hasta ahora, debido esencialmente a que hace apenas quince años 215 trabajadores llegaron a Quebec como empleados agrícolas. La atención de las y los investigadores ha comenzado a volcarse hacia esta fuerza laboral, toda vez que, como lo anotamos, el incremento en el número de trabajadores no es solamente exponencial, sino que es calificado como el programa de mayor crecimiento, si se le compara con el resto de los existentes en Canadá. De manera específica, no tenemos conocimiento de que la localidad elegida haya sido estudiada anteriormente. Finalmente, Quebec, como provincia de destino de un 10% de la fuerza laboral agrícola traída del exterior, ha recibido una atención menor que Ontario, origen de este tipo de programas, y la cual recibe 80% del total de trabajadores contratados en el Caribe, México y Centroamérica. Una característica particular que hace diferir a Quebec de los otros destinos es la persistencia de presentar a su sector agrícola como “de tipo familiar”, a pesar de que las fincas pequeñas desaparecen en un número de tres al día, acorde con el IRIS (2013).

En lo que toca al trabajo de campo, éste tuvo lugar en etapas distintas. En la primera salida a campo, en 2015, con el soporte de la Cátedra de Estudios del México Contemporáneo, realicé visitas a varios lugares posibles para determinar el sitio en que tendría lugar el estudio en México. En la segunda ocasión, en 2016, permanecí tres meses en Chiapas, y cuatro semanas en Guatemala. Al siguiente año, volví a Chiapas para entrevistar a las mujeres de los trabajadores, y recabar algunos datos faltantes. De igual manera, realicé entrevistas con actores clave y con funcionarios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quienes, debo reconocer, estuvieron ampliamente abiertos al intercambio y al otorgamiento de la información estadística requerida.

Es necesario resaltar la importancia de haber sido recibida en la casa de alguien conocido y respetado en la comunidad chiapaneca, dado que este acto facilitó de manera significativa la aceptación de los participantes para ser entrevistados, así como para que me

sugirieran nuevas personas a visitar, es decir, que la técnica de “bola de nieve” funcionara. Aunque, debo reconocer que propiciar confianza fue una tarea lenta.

En el caso de Guatemala, el apoyo invaluable de Valerio y Miriam, integrantes de la AGUND, fue también clave para que pudiera acceder a trabajadores, aunque en este caso se tratara de extrabajadores; toda vez que existe una gran reticencia y temor de participar en estudios sobre el RA-PTET por las razones que han sido anotadas párrafos arriba.

A lo largo de mis estudios de doctorado, realicé distintas visitas a Waterville y a Saint-Rémi, efectuando observación (no)participante, y conversando en múltiples ocasiones de manera informal con trabajadores agrícolas y con personas clave. Estos encuentros me permitieron ampliar mi visión sobre las vivencias cotidianas de los trabajadores una vez que se encuentran en el campo transnacional social laboral; dado que, por ejemplo, observar sus interacciones al exterior del templo católico mientras se realiza una misa, en su deambular por las calles, en la realización de la compra semanal, durante el compartir de una comida, así como en la fiesta que tiene lugar una vez al año en Saint-Rémi, ofrece información que difícilmente podrá ser compartida en una entrevista o en un grupo de discusión.

De igual manera, me parece pertinente aclarar que todos los nombres de los entrevistados, y personas nombradas en las entrevistas, salvo en los casos en los que me dieron su consentimiento, fueron modificados a fin de resguardar las identidades. Dado lo pequeño del poblado en el que realicé mi trabajo de campo en Chiapas, solicité a mi Comité Evaluador que el nombre de éste fuera modificado, eliminando ciertas características que puedan conducir a su fácil identificación, tomando en cuenta que me propongo realizar propuestas específicas al gobierno mexicano para que se modifiquen o incorporen ciertas prácticas que faciliten la experiencia de los trabajadores, o bien que tengan influencia en la manera en la que se viven hoy en día las experiencias de quienes permanecen en casa (*left-behind*).

De otra parte, durante las entrevistas en Guatemala, emergió la necesidad de realizar modificaciones al tipo de técnica utilizada, optando por una de tipo visual, lo que dio lugar a cambios a la conocida como foto-elicitación (*photo-elicitation*), que de manera general significa utilizar fotografías en una entrevista. Dado que, en este caso, las fotografías respondían a un criterio específico conteniendo información que suplía a la pregunta del cuestionario de entrevista, alejándose de la mayoría de los estudios de foto-elicitación en los que se solicita a los participantes que tomen fotografías que serán posteriormente utilizadas en las entrevistas (Rose 2012), se decidió denominarla “evocación de la emoción a través de la imagen” (*photo-*

*evoking*), o “imagen emocional”. Dicha técnica fue utilizada también con los trabajadores mexicanos, aunque no con todos ellos.

Si bien los detalles de esta técnica son abordados en la parte metodológica, bien vale la pena introducir un poco más acerca de sus características. La diferencia esencial entre “foto-elicitación” y “foto-evocación” es que, en la primera, son los participantes quienes toman o aportan fotografías para ser discutidas en la entrevista; en tanto que, en el caso de la segunda, se realizó una selección de fotografías que a nuestro juicio contenían las preguntas del cuestionario que sería aplicado, convirtiéndolas en el equivalente a las preguntas verbales.

De esta manera, se facilitó, de una parte, la interacción con las y los participantes guatemaltecos, superando así la dificultad de comunicación ante mi impericia frente a la lengua kaqchiquel y sus conocimientos elementales del español. A la par, la atención del conjunto de personas entrevistadas tanto en Guatemala como en México se encontraba centrada en describir sus asociaciones, memorias y emociones evocadas por la imagen que estaban observando, poniendo menos atención al hecho de ofrecer la respuesta “correcta”.

Los resultados obtenidos fueron más fructíferos, toda vez que las narrativas compartidas por trabajadores y mujeres participantes fueron más espontáneas y menos intelectualizadas, tal y como es necesario para obtener respuestas sinceras, tomando en cuenta lo sensible de los temas abordados.

## Estructura de la tesis

La tesis contiene ocho capítulos incluyendo la introducción y las conclusiones. Después de la introducción se presenta el marco teórico-conceptual de la investigación, presentándose la tesis migratoria utilizada, el transnacionalismo; la elección de la interseccionalidad como método analítico, profundizándose la discusión sobre distintas categorías, tales como el género y la masculinidad dominante; así como la movilidad y el concepto de ciudadanía que es una posibilidad sustraída a los trabajadores “poco calificados” que ingresan en territorio canadiense. Enseguida, se elaboran las tesis del giro emocional (*emotional turn*) que plantea el interés y trascendencia de las ciencias sociales de estudiar las emociones; particularmente a partir de las propuestas de la teoría feminista que continúa empujando la eliminación de dicotomías que han prevalecido y permeado los análisis realizados hasta principios del Siglo XXI. Se presenta una breve historia de su evolución disciplinaria, para finalmente fijar el sustento que guiará el análisis que será desarrollado en los capítulos subsecuentes.

El capítulo III describe las características económicas y sociopolíticas del contexto, poniendo especial énfasis en la descripción de los programas de trabajadores agrícolas temporales, el PTAT y el RA-PTET, partiendo de una revisión de la literatura existente, lo que permite situar el estado de cosas, y hacer notar la ausencia de trabajos que aborden la dimensión emocional de manera explícita.

La cuarta parte está dedicada a la metodología. En ella se describen las características de la población y de los lugares de estudio, así como de las técnicas utilizadas para obtener resultados que permitieran respuestas sinceras, no pensadas, partiendo de que la emotividad humana es un tema sensible, íntimo. De manera separada, el capítulo quinto trata de los espacios geográficos en los que tuvo lugar la colecta de datos.

El sexto capítulo marca el inicio del análisis de resultados. Éste aborda la utilización de emociones como medios de control utilizados por el Estado, de conformidad con otros actores, tales como los organismos responsables de la contratación y administración de los programas, para ejercer disciplina y reforzar la aquiescencia y la resignación de que nada puede hacerse. Se exponen asimismo las prácticas que limitan la movilidad de los trabajadores en el campo social migratorio laboral, y las de tipo coercitivo, corporeizadas en las listas negras que ponen de manifiesto su deportabilidad. Finalmente, se refieren los efectos producidos por la barrera lingüística, y su significado como limitante para los trabajadores, pero también un mecanismo de control de movilidad y del ejercicio de su agencia.

En el séptimo capítulo se analizan las experiencias vividas por los trabajadores a partir de su vivencia personal y de las interacciones colectivas que tienen lugar tanto en los espacios en los que habitan en sus poblados de origen, como en los de tipo laboral, a fin de decorticar la manera en la que, particularmente, el campo social migratorio de trabajo está siendo permeado por un amplio espectro emocional de manera constante. Es en este apartado en el que se plantean y profundizan las discusiones en torno al papel que juegan los mandatos de la masculinidad en la aceptación de integrarse a programas que exigen un sometimiento a condiciones de explotación; y en la utilización de estas normas no escritas de “ser hombre” para, nuevamente, regular, orientar y controlar a través de emociones tales como la satisfacción y el orgullo.

El capítulo VIII está dedicado a relatar la experiencia de quienes permanecen en las comunidades de origen, particularmente las esposas y sus hija-os. Para la presentación de resultados en este apartado, se realizó una categorización a partir del uso de las Tecnologías de

la Información y la Comunicación (TIC), la cual se utiliza como contexto para las relatar las experiencias vividas por las esposas e hija-os de los trabajadores, abordando los roles de género y las emociones de tristeza, soledad, preocupación, angustia, alegría y satisfacción expresadas por las participantes en el estudio.

Finalmente, se presentan las conclusiones de este trabajo de investigación. En ellas, se retoman los principales hallazgos analizados a lo largo de los capítulos previos, discutiendo el cómo, de manera constante las categorías de clase, etnicidad, estatuto migratorio, monolingüismo y nivel educativo van a interactuar produciendo una experiencia de precariedad y vulnerabilidad; poniendo de relieve el papel fundamental que juegan las emociones de control utilizadas a través de la movilidad, y socializadas por medio de los mandatos de la masculinidad. Asimismo, describiendo como las propias emociones que son vividas como parte de la experiencia cotidiana, tanto de trabajadores como de sus familiares, permean constantemente la experiencia migratoria tanto de los unos como de los otros. En esta parte se incluye las limitaciones encontradas en la realización de este trabajo de investigación, al tiempo que se proponen ciertas recomendaciones, tanto para los hacedores de políticas públicas, como para quienes se dedican a la investigación del tema abordado.

## **Capítulo II. La Geografía de las Emociones como perspectiva teórica para la comprensión y estudio de la emotividad de los migrantes agrícolas temporales.**

Los acelerados cambios que han sido experimentados en las últimas décadas, expresados en los procesos de globalización, particularmente la económica, transforman constantemente la naturaleza de las relaciones humanas. Los flujos de capital y de la mano de obra remodelan las relaciones de los individuos, su identidad, el territorio y el espacio, requiriendo el replanteamiento de lo que significa la pertenencia a una comunidad y un lugar específicos. Los lugares, así, tal y como lo plantea Linda McDowell, “se definen por las relaciones socioespaciales que se entrecruzan en ellos y les proporcionan su carácter distintivo”<sup>1</sup> (1999:16). Por tanto, para una gran mayoría, resulta hoy día un privilegio ejecutar su trabajo utilizando medios de transporte de cercanía, y no tener que pasar horas en autobuses, el metro o, en un avión, para llegar a su lugar de empleo, tal y como es el caso de los individuos que participan en los programas canadienses de trabajadores agrícolas temporales, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México (PTAT) y el Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (RA-PTET).

Deteniéndonos en la movilidad entre países, ésta se ha acentuado a partir de las prácticas que el capitalismo neoliberal ha impulsado, tanto a través del reposicionamiento del Estado-nación, de la evolución de los medios de transporte, y de las tecnologías de la información y la comunicación. De igual manera, a través de la segmentación de los mercados de trabajo que ha dado lugar a la deslocalización de las fuentes de empleo que fuerza a los individuos a desplazarse a dichos lugares de trabajo. Estas nuevas formas de relación productiva han sido largamente estudiadas, dando lugar a distintas teorías para explicarlas. Para el objeto de este trabajo, hemos elegido la mirada transnacional, concepción creada a partir de la reflexión que considera que este proceso migratorio está basado en una movilidad geográfica que implica a la vez una movilidad de espacios sociales que dan lugar a los campos sociales transnacionales (Glick Schiller 1999, Faist 2010).

---

<sup>1</sup> En español en el original.

Asimismo, los procesos migratorios temporales de tipo laboral han sido examinados a partir de categorías de análisis diversas, así como desde ángulos disciplinarios distintos. Una propuesta reciente en las ciencias sociales es la de incluir la dimensión afectivo-emocional que permita capturar la integralidad de las experiencias en los diferentes ámbitos del quehacer humano, incluyendo, por supuesto, la relativa a la movilidad laboral entre países. Surge así la geografía de las emociones, la cual “intenta entender experiencial y conceptualmente la emoción en términos de su mediación y articulación socioespacial, en lugar de estados mentales subjetivos completamente interiorizados” (trad. libre<sup>2</sup>) (Davidson et al 2007:3), perspectiva que guía esta tesis.

De igual manera, teniendo como origen las teorías feministas, es también en años recientes que el género se ha convertido en una lente para explicar, en lo que toca a la movilidad laboral, “cómo la geografía da forma a la generización del trabajo y cómo el género da forma a la geografía del empleo”, tal y como Hanson y Pratt lo afirman (1995:89). A la par, la interseccionalidad insiste en tomar en cuenta la interacción del género con las distintas categorías con las que se ha clasificado históricamente a mujeres y hombres (raza, clase); de allí que decidamos incorporar su utilización en el corpus de nuestro trabajo.

Este capítulo, por tanto, estará dedicado a desarrollar una propuesta para examinar la dimensión emocional que se produce en las interacciones socioespaciales de los trabajadores agrícolas temporales mexicanos que laboran en Quebec, Canadá. Los mecanismos utilizados para garantizar la disciplina y el control al interior de los programas que les contratan, así como los impactos que las experiencias emocionales producen en los espacios en los que tanto los trabajadores como sus familias habitan y de los que ellos se encuentran ausentes durante largos períodos (hasta 8 meses) de manera cíclica y hasta que deciden su retiro (treinta años y más). Lo anterior, teniendo como marco de fondo el transnacionalismo, y recurriendo a la visión que propone la interseccionalidad.

---

<sup>2</sup> Para mantener coherencia y legibilidad, las citas son traducidas de manera libre del inglés y del francés al español. Si éstas provienen de un texto en español en el original, esto se aclara en una nota al pie de página. Si se aclara un término o proposición, ésta se presenta en el idioma original (inglés o francés).



## **2.2 Hacia una Geografía de las Emociones. Acercamientos teóricos**

Atendamos ahora el marco teórico que guiará el análisis de los resultados obtenidos. Para tal fin, la presente sección explicita el marco teórico-conceptual de la investigación, el cual se encuentra estructurado en tres partes, las cuales corresponden a cada una de las herramientas de análisis que serán utilizadas. En primer lugar, se desarrolla y profundiza la tesis migratoria del transnacionalismo, las características que fundan dicha teoría basada en las actividades realizadas en los espacios migratorios entre los que se desplazan los trabajadores agrícolas temporales, realizando un análisis del tipo de relaciones sociopolíticas, económicas y culturales que se mantienen en el contexto de migración temporal. Se propone una definición de este tipo de transnacionalismo como una consecuencia de las políticas capitalistas-neoliberales. Se describen igualmente las nociones y conceptos de mayor importancia, así como la relevancia de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la instrumentalización que se hace de los trabajadores agrícolas migrantes cíclicos.

En segundo término, se sintetiza la significativa contribución de la teoría feminista a los estudios de género conocida como interseccionalidad, y las razones por las cuales presenta aportes originales a mi trabajo de investigación; tesis comprendida de manera general como la existencia de discriminación<sup>3</sup> basada en la concurrencia de distintas categorías tales como el estatuto migratorio, la etnicidad, la lengua, la raza, el fenotipo, la clase, etc.

La tercera parte aborda la tesis esencial de nuestro trabajo: el giro emocional (*emotional turn*) en las ciencias sociales, particularmente en la Geografía Humana. Se reflexiona sobre las diversas teorías de las emociones planteadas por sociólogos y antropólogos, pasando por las tesis humanistas que dieron origen a la Geografía de las Emociones, explicando el porqué de la importancia y necesidad de incluir la dimensión emocional en los estudios migratorios y la validez de su aplicación como herramienta de análisis.

## **2.3 El perpetuo ciclo de la transmigración.**

El acceso creciente de las mujeres al mercado del trabajo, empujado por las sucesivas crisis económicas, ha tenido como consecuencia que los espacios de trabajo hayan dejado de ser del dominio exclusivo de los hombres (Van Hoven y Hörschelmann 2005). Sin embargo, tal y como

---

<sup>3</sup> El término debe ser entendido como la "distinción, exclusión o preferencia fundada sobre motivos que destruyen o comprometen el ejercicio de un derecho" (Carpentier, 2013), ver referencia bibliográfica.

queda en evidencia en la proporción enormemente desigual de mujeres contratadas en los programas agrícolas canadienses, existen aún algunos en los que la presencia masculina sigue siendo superior. Abundando, la literatura sobre el tema demuestra que la agricultura continúa siendo “patriarcal y altamente estratificada” en términos de género (Preibisch y Encalada 2010:292). En este sentido, tanto las cifras estadísticas del PTAT como los trabajos de Becerril (2007), Labrecque (2016) y Preibisch y Encalada (2010), demuestran largamente que la migración laboral agrícola proveniente de Latinoamérica hacia el *Norte*, está altamente masculinizada, con prácticas de empleo que presentan un sesgo de género, sin que existan razones justificables, otras que la continuidad de un modelo que preserva la marginalización socioeconómica de las mujeres en las zonas rurales de donde provienen mayoritariamente sus compañeros.

Podríamos aducir entonces que los patrones de preservación del modelo patriarcal en el que el hombre-varón es *naturalmente* considerado como el jefe de familia y proveedor del hogar por antonomasia se manifiestan y entrelazan con el fenómeno migratorio: es *normal* que quien debe migrar en búsqueda de empleo es el hombre-proveedor. Como señalamos en el apartado precedente, se hace incluso apología del sacrificio realizado por los jefes de familia en la búsqueda del sustento de sus familias. En aras de analizar las dinámicas que caracterizan a este tipo de movilidad entre países, desarrollamos a continuación la perspectiva a partir de la cual examinaremos la migración cíclica controlada de los hombres que son contratados para laborar en campos e invernaderos canadienses.

### **2.3.1 La teoría trasnacional**

En prácticamente el mundo entero ha habido una serie de reestructuraciones producto de las fuerzas del mercado, en las que la tendencia de los movimientos humanos ha sido también remodelada. Tanto en América del Norte como en Europa, se inició una ola de contrataciones de mano de obra proveniente de países extranjeros determinada por las necesidades específicas de producción, muy particularmente para cubrir puestos que los trabajadores locales no tienen interés en ocupar, debido a que se trata de empleos poco remunerados y con condiciones de trabajo que no son consideradas atractivas sino, incluso, son calificadas de inaceptables.

El sector agroalimentario mundial no escapa a esta lógica, y tal como Preibisch (2011) lo afirma, el neoliberalismo ha impuesto políticas que fuerzan a los productores al cultivo de grandes extensiones de tierra, con nuevas tecnologías que, a su vez, traen consigo una

concentración de las cadenas de producción, la flexibilización laboral y la demanda de una gran cantidad de mano de obra, dando origen a la necesidad de la presencia de la mano de obra proveniente del exterior. Esta migración de carácter cíclico, calificada de temporal por el hecho de que la estancia en el país hospedante se realiza por períodos determinados que irrumpen la continuidad, pero que al mismo tiempo es permanente, pues retornará año tras año; ha abierto la puerta a teorizaciones y análisis que buscan insertarla en alguna de las tesis que se han emitido desde el inicio de los estudios sociales en este campo.

En efecto, para su análisis existen distintas teorías que explican los flujos migratorios, ángulos de estudio descritos por Douglas Massey: "Teorías de la división internacional del trabajo; neoclásica; del mercado dual de trabajo; de la causalidad acumulativa" (2000:21-30); así como las expuestas por Lusia y Bauder: "La escasez laboral y la teoría del reclutamiento, la teoría de la jerarquía, y la teoría del mercado laboral segmentada" (2009:29-30). En su conjunto, éstas se explican desde una postura eminentemente socioeconómica.

De otra parte, como veremos a continuación, es a partir de la propuesta y desarrollo de los aspectos sociales y culturales implícitos en los procesos migratorios enarbolados por la perspectiva transnacional, lo que permite explicar hoy en día la organización económica, reproducción social y cultural, y estrategias de comunicación construidas por este tipo de población trabajadora que se desplaza entre campos migratorios internacionales.

Vale la pena señalar que existe un reconocimiento de que el acto de la vivencia transnacional no es nuevo. Dentro del ciclo de las migraciones que han tenido lugar a lo largo de los siglos, mujeres y hombres migrantes han buscado mantener las relaciones existentes en los lugares de origen. A principios del Siglo XX, la carencia de medios de comunicación instantáneos como la telefonía, la internet y los nuevos programas cibernéticos (correo electrónico, Skype, Facebook y WhatsApp, entre otros), dificultaban el intercambio de noticias, toda vez que se dependía del correo postal y el telégrafo para tenerse al día de lo que sucedía. Sin embargo, el interés de conservar las relaciones familiares y amistosas, y la creación de capital social han estado siempre presentes.

Sin lugar a duda, habrá quienes cortaron toda comunicación con familiares y amistades por razones distintas, pero consideramos que éstas serían excepciones y no la constante. Luego entonces, el reconocimiento de esta actividad como factor a ser considerado en los estudios sobre la migración es novedoso, más no el acto en sí. En este sentido, Suárez Navaz (2008)

recuerda que el término transnacionalismo fue utilizado en 1916 por Bourne<sup>4</sup>, en tanto que Smith y Guarnizo (1998:4) reconocen que no se trata de un concepto nuevo sino de una perspectiva teórica y metodológica útil para analizar el fenómeno migratorio modificado por los avances tecnológicos, tal y como indicamos anteriormente. Más aún, notando el incremento de su utilización a principios del S. XXI, se reconoce que el aumento del uso del término coincide con el énfasis que comenzó a darse a los estudios del fenómeno de globalización (Vertovec 2007).

Dicho de otra forma, el transnacionalismo funda su importancia en su capacidad de explicar que no todo e-inmigrante será irremisiblemente asimilado en la cultura que lo acoge. El transnacionalismo, por tanto

“evoca la imagen de un movimiento de ida y vuelta entre el país de destino y acogida, que les permite a los migrantes estar presentes en ambas sociedades y culturas, y aprovechar las oportunidades tanto económicas como políticas que plantean estas vidas duales” (Portes y DeWind, 2004: 834)

demostrando a través de los estudios que han sido realizados desde esta perspectiva, que el actor en cuestión se adapta al contexto sociocultural del país de destino sin necesariamente cortar los nexos y vínculos afectivos con su país de origen.

### ***2.3.2 Definiciones, nociones y conceptos del sujeto transnacional.***

Nos encontramos a casi tres décadas desde que Glick-Schiller, Basch y Blanc-Szanton publicaron en 1992 el artículo que iniciaría una nueva tesis para explicar el fenómeno migratorio que, de acuerdo con las autoras no se ajustaba a los supuestos teóricos existentes. Desde el principio, las investigadoras señalan que es necesaria una nueva manera de abordar lo que se convierte en una evidencia: las formas de migración presentan tendencias que desmitifican la ruptura entre la sociedad que expulsa y convierte a la persona en un emigrante, y aquella hacia donde inmigra. No hay entonces una ruptura total entre ambos campos migratorios sino una acción circundante que produce la confluencia de ambas sociedades en un *locus* determinado, dependiendo desde dónde se observe. La nueva conceptualización es denominada transnacionalismo, y las y los sujetos que lo producen, transmigrantes.

Me parece importante subrayar el hecho de que Glick Schiller y colegas, correlacionan el término con el originalmente utilizado para describir a las corporaciones de negocios que

---

<sup>4</sup> Ensayo sobre las consecuencias negativas de la asimilación de quienes buscaban establecerse en los Estados Unidos intitulado “Transnational America”.

realizan operaciones financieras a gran escala y tienen una presencia simultánea en varios países. Entidades financieras cuya actividad da origen a la movilización de personas y, por tanto, justifica –en más de un sentido como veremos más adelante– la utilización de transnacionalismo para referirse a este tipo de movilidad humana. Son pues las fuerzas centrífugas puestas en marcha por los procesos globalizadores que implican la deslocalización de industrias y el desplazamiento de la mano de obra según se necesite, o no, las que han acentuado el transnacionalismo humano.

Sin restar importancia al resto de premisas centrales asociadas al concepto propuesto, retendré algunas de éstas, las cuales sirven de base para desarrollar de manera más amplia el interés en esta teoría para el sustento y análisis de nuestra tesis. En el texto de Glick Schiller y colegas (ídem) se indica claramente que:

"[...] 1) el desarrollo de la experiencia migratoria transnacional está indisolublemente ligado a las condiciones cambiantes del capitalismo global, y debe analizarse dentro de ese contexto mundial; [...] 2) el transnacionalismo se basa en la vida cotidiana, las actividades y las relaciones sociales de los migrantes; 3) los migrantes transnacionales, aunque predominantemente trabajadores, viven una existencia compleja que los obliga a confrontar, recurrir y rehacer diferentes construcciones de identidad: nacional, étnica y racial; (y) [...] 4) los transmigrantes tratan y confrontan una serie de contextos hegemónicos, tanto globales como nacionales. Estos contextos hegemónicos tienen un impacto en la conciencia de los transmigrantes, pero al mismo tiempo los transmigrantes modifican estos contextos por sus interacciones y resistencias (1992:5).

Antes de continuar con la discusión, nos parece necesario hacer notar que a lo largo del texto los términos, migrante transnacional y transmigrante se utilizan indistintamente. El segundo, se apega a la definición originalmente propuesta por Glick Schiller et al (1992) retomada y reelaborada por diversos estudiosos del tema (Goldring 2001, Guarnizo y Smith 1999, Kearney 1995; Portes et al 1999, Pries 1999, Vertovec 1999, 2001), y de manera reciente, en referencia los individuos que laboran en los programas agrícolas canadienses de trabajadores extranjeros, por Basok (2002) y Becerril (2007), entre otros. De manera precisa, siguiendo a los autores mencionados, considero que los trabajadores agrícolas participantes en este estudio desarrollan y sostienen múltiples relaciones de tipo familiar, económico, sociopolítico y religioso, que atraviesan con ellos las fronteras, manteniéndose conectados tanto con la sociedad de acogida, como la de origen.

Ahora bien, actualizando la discusión generada en torno a la necesidad de precisar los alcances de su proposición original, Glick Schiller subraya que no se trata de utilizar el término "migración transnacional" para nombrar todo tipo de movilidad humana. Para ella, es un modelo migratorio en el que las personas, a pesar de moverse entre fronteras políticas,

establecerse y mantener relaciones en la sociedad de acogida, continúan preservando las conexiones sociales en los lugares de origen. Es pues una suerte de condición sine qua non que, para poder ser consideradas como transmigrantes, éstas sean "personas que migran y aún mantienen o establecen relaciones familiares, económicas, religiosas, políticas o sociales en el estado desde el cual se mudaron, incluso cuando también forjan tales relaciones en un nuevo estado o estados en los que se asientan" (1999:96). Más recientemente, este proceso es calificado como uno que de tipo social en el que las y los migrantes van a ocupar esferas que transgreden o trascienden las fronteras geográficas, políticas y culturales (Bretell 2003). Por tanto, es justamente por el hecho de vivir sus vidas a través de fronteras internacionales que dichas personas crean lo que se denomina como "campos sociales transnacionales".

Adicionalmente, se insiste en el hecho de que las y los transmigrantes deben ser personas que pueden ser consideradas como actores sociales simultáneos de dos Estados-nación, identificándose primordialmente con uno que será considerado como el de origen. A la par, deben presentar las siguientes características: a) regularidad, b) sostenibilidad y c) simultaneidad (Vertovec 2002, Levitt y Glick Schiller 2004). Tal y como Pries lo define, los espacios transnacionales son "configuraciones de prácticas sociales, artefactos y sistemas de símbolos que abarcan diferentes espacios geográficos en al menos dos Estados-nación sin constituir un nuevo estado-nación "desterritorializado" (2001:18).

Luego entonces, los Estados dan forma, pero no contienen las interconexiones transfronterizas, el flujo de personas, ideas, objetos y capital que se suceden en las relaciones sociales multiestratificadas que son sostenidas por los transmigrantes (Glick Schiller 2017:7). Para otros autores, incluso, hay que mantener la vista puesta en el papel que puede jugar el Estado, sin que esto signifique aminorar la importancia de la capacidad de actuación (agencia<sup>5</sup>) de los individuos, de las relaciones sociales o de otros factores que puedan influir en dichos procesos de movilidad (Stephen 2001; Wilson 2000; Dreby 2006).

La relevancia de este último aspecto, son los matices que la teoría ha aportado en los estudios transnacionales, reconociendo que, debido a la fase actual de globalización, existe a la vez una "híper-presencia y una híper-ausencia" del Estado (Suárez Orozco y Thomas 2001 citados por Glick Schiller 2017). Para los investigadores, esta ambivalencia se manifiesta, por

---

<sup>5</sup> Entendida tanto como "la intención y la práctica de tomar acción por el interés propio o el de otros" (Castree et al. 2004, 159-160) y la de "atribuir la efectividad de los actores para influenciar el mundo social" Faist (2010:85).

ejemplo, en las políticas formuladoras de identidad a través de las cuales un individuo será o no considerado como perteneciente a un Estado-nación en particular, tal y como desarrollaremos en el apartado relativo a la ciudadanía. Paradójicamente, Glick Schiller considera que debe hacerse una distinción al estudiar el fenómeno transnacional, pues es a partir del concepto de "campo transnacional social" y no de las redes transnacionales que podremos comprender lo que se sucede al interior de éste, toda vez que los transmigrantes "viven dentro de un 'campo social transnacional' que incluye el Estado desde el cual se originaron y aquel en el que se establecieron [...]" (Glick Schiller 1999:344).

Lo anterior se explica partiendo de que, dentro de los campos transnacionales sociales, existirán individuos que nunca hayan migrado, pero que se encuentran ligados a través de las relaciones sociales que sostienen con personas que se encuentran en lugares alejados. Esto significa que al estudiar los procesos transnacionales tenemos que incluir a todo aquel que se encuentre dentro del campo transnacional social, y no confinar nuestros análisis al estudio de quienes constantemente cruzan las fronteras. Dicha proposición toma relevancia en el presente trabajo, toda vez que buscamos comprender no sólo lo que sucede a los trabajadores agrícolas temporales y migrantes cíclicos, sino a los miembros de las familias que permanecen en los países de origen de dichos individuos.

Otro aspecto adicional que Glick Schiller agrega en su revisión reciente sobre la teorización en torno al transnacionalismo, es la necesidad de distinguir entre las formas transnacionales de ser y de pertenecer (*transnational ways of being and ways of belonging*<sup>6</sup>). La importancia que adquiere esta distinción, entre otros aspectos que servirán para el análisis de lo que se sucede con los trabajadores, sus familias y todos aquellos que queden incluidos dentro de los campos sociales transnacionales, es el hecho de que las formas de pertenencia transnacional son "conexiones emocionales para las personas que se encuentran en otros lugares, en tanto esos otros lugares están situados al otro lado de una frontera nacional" (2017:24). Es decir, existe un reconocimiento implícito del papel que juega la dimensión emocional en estas prácticas.

---

<sup>6</sup> "Ways of being refers to the actual social relations and practices that individuals engage in rather than to the identities associated with their actions (which) include various quotidian acts through which people live their lives. Ways of belonging refers to identity practices that signal or enact a conscious connection to a particular group. These actions are not individually imagined identities, but ones marked by visible actions that mark belonging such as flying a flag or wearing a religious symbol" (2003, 2004, 2017).

Abundando, la importancia que ha tomado la tecnología en la vida de los transmigrantes, revela que las familias transnacionales realizan intensas conexiones emocionales por encima del tiempo y el espacio; intercambios afectivo-emocionales que son facilitados por la popularización del uso de la internet, los teléfonos celulares y las distintas aplicaciones cibernéticas creadas para facilitar el intercambio de datos, imágenes y conversaciones –*Skype, Facebook, WhatsApp*, entre los más populares (Baldassar et al 2016, Conradson y McKay 2007, Faist 2010, Madianou y Miller 2012). Nos referiremos de manera más amplia a este aspecto más adelante.

### ***2.3.3 Transnacionalismos “desde abajo”, “desde arriba” y “desde en medio”***

El aporte esencial de la tesis transnacional es el de ser considerada como un enfoque alternativo a las teorías dominantes de corte economicista y capitalista, particularmente en contraposición a la tesis de atracción y repulsión (*push & pull*) que hacen aparecer a los migrantes como si se tratara de sujetos pasivos. De esta manera, su planteamiento es que las prácticas transnacionales de las y los migrantes son un modo de resistencia, de respuesta

“al bloqueo de oportunidades en el país de origen y de destino [teniendo como] potencial el de destruir una de las premisas fundamentales de la globalización capitalista, es decir, que la mano de obra se mantiene local, puesto que el capital tiene alcance global” (Portes, Guarnizo y Landolt 2003:29).

Esta visión se conoce como el transnacionalismo “desde abajo”, fundada en el hecho de que la acción transnacional protagonizada por quien migra utiliza el campo migratorio transnacional como un espacio de actividad que va a ser la respuesta al bloqueo, a la percepción de ser discriminados tanto en su propio país como en el de acogida. De esta manera, siguiendo a Portes y colaboradores, en dicho campo se combina lo mejor de ambos países.

En lo que toca al transnacionalismo “desde arriba”, éste se explica, de una parte, auxiliado por las actividades de las corporaciones multinacionales; y por otra, a través de las prácticas impulsadas por el Estado-nación, tanto por el que expulsa a sus habitantes basado en el interés de recibir divisas, como en el que los acoge como trabajadores, el cual está interesado en vincular la migración a procesos de desarrollo que eventualmente servirían para frenar futuras oleadas de migración no deseadas (Smith 2005).

Entre ellos, de acuerdo con Smith, se sitúa el transnacionalismo “de en medio” que refiere a las prácticas transnacionales realizadas por ONG’s que interactúan entre el Estado-nación y los migrantes, así como las asociaciones de migrantes que tienen su campo de acción en los ámbitos de desarrollo o de la acción política.



Conforme a estas definiciones, consideramos que los programas de trabajadores agrícolas canadienses, PTAT y RA-PTET, forman parte simultáneamente de los transnacionalismos de “arriba y abajo”. Por una parte, los trabajadores están motivados a participar en la movilidad circular laboral atraídos por la posibilidad de proveer a sus familias de todo lo necesario para una vida digna (habitación, alimentación, estudios, diversión) a través de los ingresos que obtendrán al trabajar en el extranjero. Por la otra, es evidente que los gobiernos mexicano y guatemalteco tienen un interés particular en promover y ampliar la presencia de sus ciudadanos dentro de dichos programas, tal y como lo demuestra la espiral ascendente del número de trabajadores enviados cada año. De su parte, a través de dichos programas, el gobierno canadiense regula y controla el tipo de migración que le interesa promover y garantizar el funcionamiento del sector agrícola.

Como un ejemplo de lo anterior, las cifras relativas a las transferencias monetarias hablan por sí mismas. De una parte, el aporte de los jornaleros mexicanos que trabajan en Canadá se suma al de quienes viven y trabajan en Estados Unidos, consiguiendo que, en 2015, 2016 y 2017, las remesas de las y los migrantes superaran a los ingresos provenientes del petróleo y del turismo. Conforme al propio Banco de México, éstas se han convertido en la principal fuente de divisas del país, por encima de la inversión extranjera directa, el turismo y las exportaciones petroleras (Banxico, 2017). En el caso de los guatemaltecos, conforme al Banco de Guatemala, en 2005 significaban el 9.4% del PIB y en 2018 se incrementaron un 13.3% respecto al año anterior, lo que en números absolutos significó la recepción de US\$25 millones diarios (Banguat 2019). En este proceso, en el caso canadiense, existe una industria conexas a la presencia de los trabajadores agrícolas transmigrantes que capta un buen porcentaje de los ingresos percibidos por éstos, ya sea en comisiones por el envío de dinero, la venta de teléfonos celulares, el alza en las ventas de comestibles durante la temporada “pico” de su presencia, por citar algunos.

Por tanto, consideramos que la perspectiva transnacional se ajusta como marco teórico para explicar el movimiento constante de individuos entre países, quienes a la par continúan manteniendo -y creando- vínculos de diferente tipo entre ambos campos migratorios, como lo es el caso de los trabajadores agrícolas provenientes de México y Guatemala.

### ***2.3.4 El papel de la familia dejada atrás como componente del campo transnacional social en contexto de migración estacional-temporal.***

Si bien los espacios transnacionales sociales no pueden ser considerados como sinónimos de las redes sociales implícitas en los 'espacios de flujos' propuestos por Castells (1996), las dinámicas imbricadas en los procesos migratorios no pueden ser comprendidas sin atender a las particularidades de la vida de las personas y los lazos sociales y simbólicos que se derivan de las interacciones sostenidas por los individuos que migran y los que permanecen en los lugares de origen; es decir, a la vida familiar que se continúa a pesar de los movimientos y la distancia que se produce en el cruce de fronteras entre países (Faist 2010).

Se requiere entonces definir que entendemos por familia. ¿Hablamos de familia, de hogares, de la parentela? En primer término, para definir lo que entiendo como familia, utilizaré una fusión de las definiciones de Alberdi (1999:68)<sup>7</sup> y de Mummert<sup>8</sup> (2015:152), pues me parece que una es complementaria de la otra. La familia puede ser concebida entonces como "una colectividad compuesta por varias personas que viven juntas, compartiendo recursos económicos comunes; unidas por el afecto, el matrimonio o la afiliación, y atravesadas por jerarquías de género y generacionales, cuyas relaciones de parentesco son relaciones de poder en las que se entremezclan intereses, emociones y afectos".

Para el caso particular que nos ocupa, la familia o grupo doméstico transnacional, me serviré de la proposición de Mummert (2013:20) quien lo define como "un grupo de parientes (es decir ligados por vínculos de parentesco) que organiza sus labores productivas y reproductivas a través de una o más fronteras político-administrativas internacionales y frente a dos o más Estados-nación". Las diversas modalidades que se han documentado (Parreñas citada por McKay 2007), constatan la existencia de tres tipos principales de hogares transnacionales: 1) padre o madre que trabaja en otro país mientras que los restantes miembros de la familia aseguran las funciones de reproducción, socialización y consumo en el país de origen; 2) padre y madre laborando fuera del país en tanto que la progenie permanece en el país de origen bajo el cuidado de otros miembros de la familia y, 3) un-a hija-o adulto que trabaja en el exterior y que se hace cargo financieramente de las necesidades de sus

---

<sup>7</sup> "La familia está compuesta por dos o más personas unidas por afecto, matrimonio o afiliación, que viven juntas, han puesto sus recursos económicos comunes y consumen una gama de productos en su vida diaria" (1999:68)

<sup>8</sup> "Una colectividad atravesada por jerarquías de género y generacionales, en las que las relaciones de parentesco son relaciones de poder, pues son constituidas por una mezcla ambigua de intereses y emociones". (2015:152)

progenitores y, en algunos casos, sus hermanos. Es la primera modalidad la más común entre los individuos que forman parte de nuestro estudio.

Resumiendo, las distintas proposiciones de la perspectiva transnacional permitirán un análisis amplio y profundo de los diversos aspectos y dimensiones que están en juego en los campos de poder global en los que se mueven indistintamente políticas migratorias públicas y narrativas individuales y colectivas; en las que debemos tomar con seriedad "la capacidad de influencia social (agencia) individual y colectiva de los migrantes" (Brettell citada por Leach 2013:34). Procesos sociales en los cuales los individuos se adaptan a circunstancias cambiantes producidas por el movimiento espacial de sí mismos y de otros.

Es pertinente reconocer que una sola teoría no es suficiente para explicar el complejo fenómeno migratorio que acompaña a la humanidad desde los albores de ésta (Massey et al 1993). Por tanto, al elegir la perspectiva transnacional se reconocen también sus limitaciones, tales como: el hecho de no explicar las causas que originan la migración y centrarse en la explicación de la complejidad de los procesos migratorios; ser considerada como una denominación cambiante que la sitúa a la vez como enfoque/teoría/perspectiva por sus propias autoras y; la confusión que se hace al considerar a las redes como sinónimo de transnacionalismo, siendo que éstas son una parte del todo (Cloquell y Lacomba 2016).

Reconociendo esta *debilidad* es que entrelazamos los planteamientos provenientes, por un lado, de la interseccionalidad de múltiples factores que nos permitan comprender por qué los hombres-varones mexicanos se deciden a formar parte de un ciclo migratorio que exige –tanto de ellos como de sus esposas, progenie y familias– un *trabajo emocional*<sup>9</sup> constante, que será explicada a partir de la incorporación de la dimensión emocional.

Se enfatiza, por tanto, que estas prácticas de tipo transnacional, delimitadas por las políticas de los estado-nación, se suceden en espacios sociales transnacionales que, como Pries (2001) lo señala, son resultado del proceso de globalización. Un proceso en el que se delinean políticas de corte neoliberal que ignoran el bienestar de los individuos humanos en general, privilegiando la macroeconomía, la subsistencia de las leyes del mercado que no tienen moral, y en la que los sujetos son vistos como una pieza más del mecanismo que hace funcionar el sistema que busca naturalizarse, como si no tuviéramos ninguna otra opción.

---

<sup>9</sup> El concepto se define en el capítulo siguiente.

De esta manera, el sujeto transnacional encarnado por el trabajador agrícola “importado” temporal y recurrentemente para que aporte su fuerza de trabajo en el sector agrícola canadiense, no es uno cualquiera. Como se hará evidente en los capítulos subsecuentes, tal y como lo asevera Preibisch (2010), la presencia de TATs en el sector agrícola canadiense se ha fundado en un cabildeo (“lobbying”) exitoso que ha permitido la presencia de este tipo de mano de obra desde 1868, fecha en la que el gobierno canadiense abrió las puertas a miles de niños y adolescentes británicos huérfanos. Lo que quiero enfatizar aquí, es el hecho de que la mano de obra para laborar en lo que se denomina “empleos poco calificados”, se caracteriza por ser una de tipo flexible, precaria, vulnerable y presente en los campos canadienses desde hace casi dos siglos.

Dada la reprobación que se vivió ante la controvertida decisión que expuso a la explotación a menores de edad, productores y gobierno se vuelcan en los años 1960-70 a otro tipo de fuerza laboral (caribeños y latinos), la cual se acomodaría a las exigencias de un sector que basa su eficiencia y productividad en el mantenimiento de condiciones laborales excepcionales, exentas de la reglamentación que regula a otras del sector primario. Volviendo a Preibisch, el empleador agrícola canadiense “elige su propia fuerza de trabajo” (2010:404) entre los habitantes de países que se encuentran en desventaja: tipo de cambio monetario desigual, altas tasas de desempleo, sectores primarios subdesarrollados, gobiernos de fachada democrática y con altos niveles de corrupción, entre otros.

Las y los candidatos a convertirse en transmigrantes de tipo circular (a diferencia de quienes se establecerán en los países de recepción), serán, por tanto, personas que deberán hacer frente a distintas formas de discriminación. Hablamos pues de un sujeto transnacional cuya caracterización se ajusta a los postulados de una de las más recientes teorías feministas para analizar los fenómenos sociales desde la perspectiva de género. Atendiendo a esto, damos entrada ahora a la segunda vertiente que guía nuestro análisis: la interseccionalidad.

## **2.4 La encrucijada de las desigualdades o interseccionalidad**

Perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de las imbricaciones existentes en las relaciones de poder, la interseccionalidad "permite ampliar y hacer más compleja la mirada sobre la producción de desigualdades en contextos específicos [al tiempo que] permite captar las relaciones de poder en la vida social y sus impactos en las experiencias cotidianas de los sujetos" (McCall 2005:177). La propuesta surgió a partir de las críticas de Kimberlé Crenshaw

(1991) y Patricia Hill Collins (1998) quienes rechazaron los postulados feministas universalizantes de esa época, los cuales separaban categorías tales como género, raza, clase y sexualidad, invisibilizando los mecanismos y la articulación que tiene lugar dentro los distintos sistemas de poder. Crenshaw y Hill Collins propusieron que éstas debían verse como "categorías imbricadas" con la idea de describir tanto las interconexiones como la interdependencia de "raza" con otras categorías. A la fecha, existen diversas definiciones del término y numerosas interpretaciones de su alcance y puesta en práctica.

Es, sin embargo, Ange-Marie Hancock quien propone una formalización, para lo cual plantea seis presupuestos básicos, a saber:

“1. En todos los problemas y procesos políticos complejos está implicada más de una categoría de diferencia. 2. Se debe prestar atención a todas las categorías pertinentes, pero las relaciones entre categorías son variables y continúan siendo una pregunta empírica abierta. 3. Cada categoría es diversa internamente. 4. Las categorías de diferencia son conceptualizadas como producciones dinámicas de factores individuales e institucionales, que son cuestionados e impuestos en ambos niveles. 5. Una investigación interseccional examina las categorías a varios niveles de análisis e interroga las interacciones entre estos. 6. La interseccionalidad como paradigma requiere desarrollos tanto teóricos como empíricos” (2007:254).

Ahora bien, es importante señalar que hay un debate abierto acerca de sus alcances y usos. Para algunas, la interseccionalidad debe ser definida como una teoría (Hill Collins 2000, Yuval-Davis 2011, Bilge 2009), en tanto que para otras (McCall 2005, Hancock 2007) ésta debe ser un marco referencial. De su parte, Crenshaw, a quien se le atribuye la maternidad del término insiste, por ejemplo, que la interseccionalidad tiene eminentemente una aplicación de carácter contextual y práctica, desligándose de cualquier intento de teorizar sobre ello (citada por Viveros Goya 2016:5). Siguiendo a Viveros Goya, para las estudiosas de América del Norte (Estados Unidos y Canadá), la interseccionalidad es la teoría feminista por excelencia y el mejor aporte de los estudios de las mujeres, aunque paradójicamente se considera que es justamente su falta de rigidez teórica lo que le permite gozar de una suerte de consenso, toda vez que se aleja de dicotomías epistemológicas que reiteradamente han confrontado a los feminismos (blanco/negro, post-/estructuralista, etc.).

En este orden de ideas, tal y como lo plantea Silma Bilge (2009), la interseccionalidad se define como una teoría transdisciplinar e integrada que rechaza las propuestas para realizar separaciones o jerarquizar las categorías de desigualdad social, tales como la clase, la raza, la etnicidad y el género. Su proposición va más allá

«de la naturaleza integrada y fluida de las categorías sociales de experiencia, aprehendiéndolas como parte de un marco más amplio de macro y micro relaciones, de instituciones y procesos involucrados en la construcción social de la inequidad» (Hankivsky y Christoffersen citadas por Bilge 2009 :73).

Parte relevante de las teorizaciones que son desarrolladas por Bilge es la disección que realiza de la propuesta de Hill Collins distinguiendo lexicológicamente la *interseccionalidad* (en tanto formas particulares que asumen las opresiones que son experimentadas por los individuos en cuestión) de la *matriz de dominación* (que designa a las organizaciones sociales que producen dicha opresión); terminología que de manera frecuente se encuentra confundida o mezclada en algunos otros textos, considerándolos como sinónimos. Bilge refiere asimismo la profundización que Collins realiza en su propuesta, a la que integra cuatro niveles de poder que a su juicio van a encontrarse de manera constante en dichas formas opresivas, a saber, estructural, disciplinario, hegemónico y personal (Hill Collins 2000:18 citada por Bilge).

De su parte, Kathy Davis (2008) nos recuerda que la aparición de la interseccionalidad como una "*buzzword*" ha permitido que se realice un uso utilitarista que sirve para llamar la atención y hacer saber que una está al corriente y familiarizada con las más recientes propuestas que se producen dentro de la teoría feminista, pero que no significa necesariamente que se exploren las ramificaciones existentes dentro de dichos debates teóricos. Trae entonces a colación las discusiones que ha desatado y que dan pie a las críticas severas sobre lo interminable que pueden ser las categorías de diferenciación que se analicen, considerándole su 'talón de Aquiles' (Ludwig 2006:247 citado por Davis). A éstas se agrega el cuestionamiento constante acerca de cuáles y cuántas categorías deben ser incluidas en un análisis interseccional (Lutz 2002, ídem), lo que puede conducir a una subteorización de las categorías más relevantes –raza, clase y género (Knapp 1999, Skeggs 1997, ídem). O bien, continúa Davis, nos encontramos también con las disensiones acerca del privilegiado lugar que debe concedérsele a la identidad (Staunæs 2003, Buitelaar 2006, Prins 2006, ídem).

En nuestra disciplina de estudio, Gill Valentine (2007) en su búsqueda por responder a lo que ella considera una omisión en la investigación geográfica que ha concedido poca atención al concepto de interseccionalidad, empuja un poco más las posibilidades inexploradas sobre el tema, poniendo énfasis en la necesidad de atender "al significado del espacio en los procesos de formación subjetiva" retomando así la importancia que el espacio juega en "los procesos de identificación y desidentificación" (p. 14), tal y como ella lo plantea. Valentine se suma a la sugerencia propuesta por McCall (2005) de efectuar estudios de caso como la forma más

efectiva de realizar una investigación que permita decorticar la complejidad implícita en la intersección de categorías, circunstancia que es experimentada en la vida cotidiana de las y los individuos que deben confrontarlas día tras día.

De particular interés resultan los planteamientos de McDowell quien retomando su propio postulado acerca de la importancia del tiempo y el lugar (*time and place matter*), responde al llamado de Valentine (ídem) de "*volver a comprometerse con cuestiones de desigualdades estructurales y el poder*" (McDowell 2008:492). Para ello, utiliza como tema la creciente migración de trabajadores que ya no es permanente, sino que genera 'conexiones transnacionales' como McDowell las llama, las cuales son parte esencial de lo que denominamos el proceso globalizador, particularmente de la economía en la que estos individuos juegan un papel fundamental. De manera precisa, ésta última plantea que su propósito es:

"[...] abordar directamente el problema de cómo mantener unidas las preguntas sobre el cambio económico global, sobre los múltiples sistemas de regulación en diferentes escalas espaciales, las circunstancias de una industria / lugar de trabajo en un momento particular, y al mismo tiempo explorar las relaciones sociales diarias en el lugar de trabajo, y las formas en las que las culturas e ideologías y creencias nacionales y locales sobre género / etnicidad / religión, etc., producen sujetos activos, de actuación y diferenciados en lugares particulares." (p. 494)

Abundando, McDowell se cuestiona cómo continuar avanzando con las diversas interrogantes que las teóricas feministas, como es el caso de Butler (1990), se plantean para ir más allá del simple reconocimiento de las intersecciones que el género experimenta con las otras categorías de análisis ampliamente utilizadas y que se presentan en un momento, lugar y espacio determinado. Nos expone así a la interrogante "¿Cómo interactúa el género con la etnicidad y la nacionalidad, con el color de la piel o la clase social?" (p. 498), cuestionamiento que se encuentra precisamente al centro de lo que buscamos responder en este trabajo.

Retomando las propuestas de Hancock (2007) descritas en la introducción de este apartado, la relevancia de optar por esta forma de análisis reside en el hecho de que atenderemos a cada una de estas categorías, reconociendo la variabilidad de las relaciones entre sí. Adicionalmente, como lo veremos a continuación, dichas categorías son producidas e impuestas tanto a nivel individual como institucional; es decir, la importancia de estos planteamientos se traduce en la forma en la que la mirada interseccional puede ser aplicada en términos analíticos.

En el caso específico que nos atañe, los hombres trabajadores agrícolas migrantes latinoamericanos que laboran en Canadá y específicamente en Quebec, se trata de comprender cómo la exclusión de la ciudadanía, la etnicidad, el fenotipo, el género, la clase y el monolingüismo se imbrican, complejizando la situación de estos hombres, con repercusiones innegables para sí, sus familias y sus comunidades. Características que interactúan, en el caso particular, en personas que son consideradas por la teoría transnacional, como transmigrantes.

Es claro que, como lo plantean los proponentes del transnacionalismo, no todo individuo que cruza fronteras es un transmigrante; ni, parafraseando a Crenshaw (2016), todo transmigrante es una persona que necesariamente es impactada por estas múltiples fuerzas de exclusión e injusticia social como lo es el caso de los trabajadores agrícolas, sujetos de nuestro estudio. Por tanto, siguiendo a la investigadora, la posibilidad de entrelazar los significados de ser un transmigrante y los de encarar la intersección de varias categorías que les sitúan como individuos socialmente marginados ante la presencia de las dinámicas sociales concomitantes, que crean desafíos que pueden convertirse en particularmente singulares, puede ser expuesta al ser vista a través del lente de la interseccionalidad.

Más aún, la relevancia del entrelazamiento de estas dos perspectivas teóricas bien puede explicarse bajo el presupuesto de que frente a un problema equis, un trabajador agrícola transmigrante tendría la dificultad de hacer comprender a quien debe juzgar su caso, por citar un ejemplo, la complejidad de su situación, es decir, que no sólo es una persona bajo estatuto de trabajador temporal no calificado (no un residente/ciudadano canadiense) que se encuentra ligado a su empleador por un contrato que le impide libremente cambiar de empleo; que desconoce las lenguas oficiales del país, a la vez que es un sujeto proveniente de otra etnia (no blanca), de una clase social no privilegiada, con educación limitada, etcétera, etcétera. Particularidades todas que, como señalamos antes, van a confrontarle a diversas exclusiones que pueden ser explicadas utilizando la perspectiva interseccional.

Con base en estas premisas, a fin de situar teóricamente las diversas categorías que serán analizadas en el corpus de nuestro trabajo, realizamos a continuación un desglose de éstas, explicando las diversas tesis que históricamente se han propuesto y que, en algunos casos, continúan siendo motivo de discusiones teóricas. El propósito es esclarecer lo que se comprende por cada una de ellas, así como el ángulo que asumiremos luego de la realización del análisis de resultados.



### ***2.4.1. La interseccionalidad de varias formas de exclusión y subordinación***

Antes de iniciar la descripción de la categoría de género, consideramos pertinente insertarla dentro de un marco más amplio que será retomado en uno de los capítulos de análisis. Se hará entonces referencia al concepto de reproducción social.

Como es sabido, el concepto de reproducción social planteado inicialmente por Marx (1867), llanamente sea dicho, se refiere al “modo como son producidas y reproducidas las relaciones sociales, es decir, de determinado modo de vida, lo que es cotidiano, los valores que son preservados y transmitidos, las prácticas culturales y políticas y el cómo se producen las ideas en una sociedad dada; ideas que van a generar patrones de comportamiento específicos” (Marx citado por Guerrero 2010:279).

De esta manera, las mujeres son entonces primariamente responsables de las labores en las esferas de la reproducción, creando y preservando así a la clase trabajadora sin que exista prácticamente un costo, toda vez que todas las actividades que éstas desempeñan no tienen retribución ni reconocimiento alguno. Al mismo tiempo, la labor productiva para el mercado es considerada como una única forma de trabajo válido y legítimo en términos capitalistas. De esta manera, se naturaliza todo esfuerzo y actividad familiar y comunal que son necesarias justamente para que dicha labor, la ejecutada por el trabajador, tenga lugar (Guerrero 2010:292). Sin embargo, esta primera diferenciación genérica que marginaliza a la mujer no exenta al hombre-varón a ser a su vez sujeto de una categorización que va a situarlo en un lugar específico de la pirámide social, como lo veremos más adelante.

Basados en estos postulados que hasta hoy día continúan vigentes, diversos estudiosos han actualizado y/o matizado las propuestas marxistas. De una parte, Pierre Bourdieu, para quien existe una asociación inseparable entre reproducción cultural y social, plantea que el docente va a convertirse en un transmisor (in)consciente de contenidos que convertirán a la reproducción social en la reproducción de la cultura dominante. Desarrolla de esta manera el concepto de “capital cultural” que es denominado así, partiendo de que “puede ser acumulado a lo largo del tiempo” (1990:75) y, por tanto, es también transmisible a la progenie, la cual se beneficiará al continuar manteniendo y acumulando este capital, lo cual tendrá una función en el proceso de reproducción social.

Para Bourdieu, “la sociedad humana se asemeja a una competencia feroz cuyo premio es la posición social, misma que se obtiene a través de acciones específicas como poseer capital

económico (bienes), capital social (redes de relaciones) y capital cultural (conocimientos y diplomas que lo reconozcan)” (1990: 98).

De su parte, Louis Althusser, considerado uno de los teóricos marxistas más influyentes del siglo pasado, reconoce también el papel jugado por la institución educativa, que califica como uno de los elementos centrales del “aparato ideológico del estado”. En sus palabras “no hay producción posible si no se asegura la reproducción de las condiciones materiales de la producción: la reproducción de los medios de producción [que implica] la reproducción de su sumisión a las reglas del orden establecido, es decir una reproducción de su sumisión a la ideología dominante” (1988:22). Por tanto, será necesaria la existencia de un conjunto de instituciones que van a preservar el aparato de estado (familia, escuela, iglesias, etc.).

Notemos entonces, que ambos teóricos sostienen los preceptos marxistas en torno a la existencia de formas de reproducción social en las que intervienen distintos factores que van a permitir que ésta se preserve. Tanto Bourdieu como Althusser enfatizan el papel que juega la educación que la población recibe, no sólo a través de la institución educativa, sino a través de las iglesias, la familia, las leyes, el sistema político, los sindicatos, los medios de comunicación masiva y las expresiones culturales.

Como Althusser sostiene (citado por Gutiérrez 2014), en el proceso de construcción del mundo objetivo, a través de la transformación de la naturaleza, es el propio individuo quien se construye, tomando en cuenta que todo acto de trabajo tiene consecuencias que exceden al propio objeto producido. Producción que es el principio de un complejo sistema, al dar origen a una clase social que será la que produzca, en tanto que otra se beneficiará del resultado de dicho esfuerzo. Aparece así el aparato de estado de Althusser que va a garantizar que grupos de individuos produzcan y entreguen el producto de su trabajo a otros, consiguiendo este acto por medios que no son vistos como violentos, pero que están basados en relaciones de poder de unos sobre otros.

Estas nuevas relaciones sociales organizadas por los distintos componentes del aparato de estado preservan así las formas particulares en las que la reproducción social tiene lugar. La visión de la interseccionalidad, en este sentido, permitirá observar con claridad cómo tiene lugar esta encrucijada de categorías, si aceptamos que se reproducen relaciones de género y prácticas culturales asignadas a una clase social, asociadas a grupos con una etnicidad, nivel educativo y proveniencia específicas.

En el caso que nos ocupa, los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos que laboran en Quebec, como parte de la clase trabajadora situada en la base de la pirámide social son un producto de la sumisión a la ideología dominante, a la vez que abonan el terreno para que la siguiente generación –muy a pesar de sus expectativas y deseos– continúe siendo parte de este engranaje. Esto significa, por tanto, que la masculinidad dominante con sus preceptos que segregan a los hombres, segmentándolos en categorías distintas, va a fundar la prevalencia de una supremacía masculina que procura a su vez un tipo de reproducción social piramidal en la que la clase trabajadora estará situada a la base de ésta.

En resumen, nos serviremos de este concepto dada su pertinencia para realizar el análisis de la vivencia de los trabajadores agrícolas y de sus familias, particularmente en lo que toca a los roles de género que, a pesar de algunas modificaciones emergentes, continúan preservándose en las comunidades analizadas, tal y como quedará de manifiesto en el capítulo VIII.

#### **2.4.1.1 Género**

Ahora bien, conforme a la investigación desarrollada por Rosas (2006), los estudios migratorios y sus cruces con las categorías de análisis presentan una escasez cuando se trata de integrar lo masculino al género. Por tanto, se encuentran solamente los trabajos de Goldring (1996) y Hondagneau Sotelo (1997) que presentan a los varones desde esta mirada. Resulta de importancia observar que, como hemos anotado antes, se ha asumido que los hombres están hechos para migrar y, por tanto, se ha dejado de lado el estudio de las implicaciones que conlleva el ser identificado como integrante del sexo/género masculino y la acción de optar o verse forzado a trabajar fuera del país para cumplir con el papel de proveedor que se adjudica también a los varones. En síntesis, la categoría de masculinidad ha sido dada por hecho y no explorada necesariamente.

En efecto, la literatura que habla de los efectos que puede producir la separación familiar debida a la migración, se concentra en las mujeres, dando lugar a teorías específicas, como lo es el caso de las "cadenas globales de cuidado"<sup>10</sup> lanzada por Hochschild (2000). Sin embargo, salvo por los mencionados al principio del párrafo anterior, no hallamos textos que nos remitan al cuestionamiento de lo que significa para los hombres el cúmulo de discriminaciones de los que pueden ser objeto, cruces que producirán una experiencia de

---

<sup>10</sup> "a series of personal links between people across the globe based on the paid or unpaid work of caring" (2000:131).

opresión, y que los someterán, al igual que a las mujeres, a vivencias peculiares. Pareciera, asimismo, disminuirse el impacto de la ausencia masculina del hogar.

Adicionalmente, es frecuente que al mencionar la palabra ‘género’ la asociación inmediata que viene a la mente es el estudio o la perspectiva aplicada a los estudios del género femenino, como si fuese el único que lo posee. Sin embargo, existe una coincidencia en afirmar que el carácter estructural de estas construcciones sociales se encuentra en lo que Bourdieu (1972) denominó el *habitus*<sup>11</sup>, que trae implícito el condicionamiento derivado de la pertenencia a una clase, a una etnia y al conjunto de valores y creencias sostenidas. El punto es subrayar que el género es relacional, dado que el uno existe en función del otro.

Iniciemos entonces por responder a la pregunta ¿qué es el género? Entendiendo que este concepto comienza a ser utilizado en los años 1970 “como una relación de dominación que abre la puerta a múltiples elaboraciones teóricas” (Löwy y Rouch 2003:11-12); siguiendo a McDowell, género y sexo son dos términos que se oponen. El segundo utilizado para definir las diferencias biológicas, en tanto que el primero describirá las características que se construyen socialmente. Dicha diferenciación permitirá entonces teorizar sobre el género como una “creación social del sexo, lo que lo hará susceptible de cambios”<sup>12</sup> (McDowell 1999:30). De acuerdo con Rosales Mendoza:

“El género se concibe como la construcción sociocultural de la diferencia sexual, inscrita fundamentalmente en el cuerpo, y las identidades de género (feminidades/masculinidades) como el sentido de ser mujer u hombre en ámbitos históricos y culturales delimitados. El género implica algo más que los comportamientos psicológicos o los papeles sociales que jugamos en la vida cotidiana; entraña discursos, supuestos, normatividades y valores. En este sentido, las identidades de género se relacionan con el cuerpo, mas su vínculo es simbólico, pues expresa tanto las imágenes mentales como las representaciones culturales; es decir, elementos del universo simbólico y la ideología dominante existentes en una sociedad” (2010:18).

Más aún, de acuerdo con Verschuur y en concordancia con los postulados de la interseccionalidad que acabamos de revisar, esta construcción social del género (y sus roles

---

<sup>11</sup> Conjunto de esquemas generativos a partir de los cuales los sujetos perciben el mundo y actúan en él. Concretamente: “El *habitus* se define como un sistema de disposiciones durables y transferibles –estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes– que integran todas las experiencias pasadas y funciona en cada momento como matriz estructurante de las percepciones, las apreciaciones y las acciones de los agentes cara a una coyuntura o acontecimiento y que él contribuye a producir” (Bourdieu, 1972: 178).

<sup>12</sup> En español en el original.

asociados) va a tener configuraciones distintas al interactuar con “la clase, la raza (etnicidad), las épocas históricas [y] los contextos culturales” (2009: 794). A ello agrega que es justamente a partir de este proceso de elaboración del concepto de género que, varios años después, surge uno de los conceptos que veremos a continuación, la masculinidad hegemónica.

Ahora bien, el género se ha analizado tradicionalmente enfocado a las mujeres, y han sido éstas quienes han subrayado de manera constante la necesidad de investigar y comprender a la masculinidad, la cual había sido asumida como tal, como un algo que existía *per sé*. De acuerdo con Berg y Longhurst (2003), en el campo geográfico fueron Janice Monk y Susan Hanson quienes en 1982 denunciaron la incapacidad de los geógrafos norteamericanos para reconocer que los hallazgos que planteaban como universales estaban permeados de un carácter androcéntrico, lo que nos deja claro que, en Geografía, los estudios sobre el lado masculino del género se iniciaron tardíamente, siendo Gillian Rose (1993) quien marcó un hito en este tema. Al respecto, Bonino recoge en una frase lo que la perspectiva de estudios de género plantea en torno al significado de la masculinidad:

“Desde la perspectiva de los estudios de género, no queda duda de que es una categoría social, una organización más o menos coherente de significados y normas que sintetiza una serie de discursos sociales que pretenden definir el término masculino del género. Es un producto del doble paradigma histórico pero naturalizado de la superioridad masculina y de la heterosexualidad”<sup>13</sup> (Bonino 2002:9)

Es en el campo de la Sociología, a partir de los trabajos de Raewyn Connell (1985, 1987) que el concepto de masculinidad comienza a ser decorticado. La investigadora plantea que

"la masculinidad ... es, simultáneamente, un lugar en las relaciones de género, las prácticas a través de las cuales hombres y mujeres involucran dicho lugar en términos de género, y los efectos de estas prácticas en la experiencia corporal, la personalidad y la cultura" (1995:71).

Luego entonces, sostiene que debemos entender la masculinidad como relacional, toda vez que se define en oposición a la femineidad; o tal y como Kimmel lo plantea, “los hombres también están generizados (*gendered*), y este proceso de género, la transformación de los hombres biológicos en hombres que interactúan socialmente, es una experiencia central para los hombres” (1987:4); y por añadidura, para las mujeres.

---

<sup>13</sup> En español en el original.

Aparece entonces el concepto de ‘masculinidad hegemónica<sup>14</sup>’, que explica las jerarquías que se viven dentro de las estructuras masculinas (grupos u organizaciones), las cuales dan lugar a masculinidades ‘subordinadas, cómplices y marginales’, y que serán definidas en términos de clase, raza, sexualidad y demás categorías (Connell 1985). Dicho simplemente, un tipo de masculinidad estará situada en lo alto de la escala y será honrada, en tanto que las otras serán marginadas e incluso excluidas dentro de este espectro. Bonino la define claramente como un modelo que “impone un modo particular de configuración de la subjetividad, la corporalidad, la posición existencial del común de los hombres y de los hombres comunes [y que al mismo tiempo] inhibe y anula la jerarquización social de las otras masculinidades” (2002:7-8).

Volviendo a Connell, la importancia de esta concepción es que nos lleva a crear un modelo de la estructura de género que debe incluir y diferenciar las relaciones de poder (patriarcado); las relaciones de producción (divisiones genéricas del trabajo y de acumulación de la riqueza) y la *cathexis* o vínculo emocional que reconozca la importancia del carácter genérico del deseo sexual. Luego entonces, la relevancia de este modelo está fundada en el hecho de la constante interacción del género con otras estructuras (categorías), tales como la etnicidad (raza) y la clase, así como con la nacionalidad y la posición en el orden mundial (1985:38), una manera distinta de referirse a la interseccionalidad propuesta por la teoría feminista.

En este tenor, existe un consenso en que la experiencia de género dentro del lado masculino es contradictoria y conflictiva, tomando en cuenta que el poder que viene asociado a ser considerado un hombre-varón es una combinación que entraña al mismo tiempo poseer poder y carecer de él, así como estar situado en una situación de privilegio que también puede provocar dolor, aislamiento e incluso alienación a los hombres, y no solamente a las mujeres, en quienes resulta más evidente (Kauffman 1997). Éste, señala asimismo que las experiencias, la autodefinición de un hombre en específico, así como el lugar que ocupa en las jerarquías del poder es multifactorial. Agrega que, visto desde un ángulo, un hombre no perteneciente a la clase dominante, con poco poder social e incluso víctima de opresión, puede ser al mismo tiempo un hombre que ejerce poder en su propio medio, tanto frente a hombres como a mujeres (un miembro de una pandilla urbana, por ejemplo). Dicha ejemplificación busca mostrarnos la

---

<sup>14</sup> Como modelo dominante, basado en el concepto de hegemonía de Gramsci.

complejidad de las masculinidades y “las distintas formas de poder estructural y de carencia de poder entre los hombres” (1997:75).

A nuestro parecer, un ejemplo claro de esto son los ejércitos: el reclutamiento de los futuros combatientes se da entre los jóvenes varones de las clases menos favorecidas, y si a las mujeres-madres se les arrebatan los hijos, a éstos se les envía a las guerras para que se maten los unos a los otros, bajo ideales de lealtad y patriotismo, pero sin duda en servicio de los hombres-varones que detentan el poder. Dicho en otras palabras y siguiendo a Rosas (2006), no se trata de comparar el dolor que experimentan los varones al sinnúmero de formas de opresión que éstos han y continúan ejerciendo sobre las mujeres, sino de reconocer que el ejercicio del poder auto concedido del género masculino sobre el femenino también tiene un costo.

De su parte, las teorizaciones feministas ancladas en la interseccionalidad coinciden igualmente en que la masculinidad no puede ser universalmente definida, toda vez que existen ‘masculinidades’ dentro de la masculinidad, derivadas de factores tales como la cultura, la sociedad, la historia y la ubicación geográfica del grupo de hombres a los que intente definirse. En este sentido, Van Hoven y Hörschelmann argumentan que:

“El concepto evoca, con razón, una complejidad que debe permanecer en el centro de nuestra investigación ... permite la deconstrucción de las identidades de género hegemónicas y de la supuesta naturalidad del "sexo". Destaca la diferencia y nos permite comprender la importancia de las relaciones de poder de género”. (2005:10).

En este punto, vale la pena señalar que, en el proceso de producción de relaciones de género desiguales, tal y como McDowell lo acota, el concepto de patriarcado, entendido como “el sistema que estructura la parte masculina de la sociedad como un grupo superior al que forma la parte femenina, y dota al primero de autoridad sobre el segundo” (1999:32), adquiere una especial relevancia para vincular el género a la clase. La investigadora se refiere entonces a Connell para reconocer el aporte que ha realizado y la influencia que ha tenido en los estudios feministas. Acorde a McDowell, la importancia de las posturas de Connell en torno a su forma de plantear las estructuras, procesos y relaciones de género está fundada tanto en su reconocimiento a la posibilidad de cambio dentro de lo que se había concebido como un modelo omnipresente (el patriarcado). Lo anterior, debido a la coexistencia de un modelo dominante con otros que van a trasgredir los valores que han sido establecidos, dando así lugar a tensiones

diversas; así como por la inclusión de un concepto que reconoce la dependencia emotiva de los varones (*cathexis*).

Estas tensiones se harán evidentes, tal y como veremos en los párrafos subsecuentes, al enfocar nuestra atención en las características de las masculinidades latinoamericanas, particularmente las mexicanas y guatemaltecas, en donde coexisten distintas formas de “ser hombre”, las cuales pueden ser notoriamente contradictorias.

#### ***2.4.1.2 Masculinidades latino-mexicanas.***

En efecto, siguiendo estas premisas, es pertinente definir lo que la masculinidad significa en los países latinoamericanos, lugar de procedencia de los trabajadores del PTAT y el RA-PTET, partiendo del hecho que dentro de los factores que pueden afectar los roles de género, se encuentra la cultura de origen. En principio, en adición a la biología y la historia personal, elementos socioculturales como la clase social, la educación y la religión; así como la pobreza y la discriminación van a jugar un papel en la construcción del cómo se vivirá el género al que un individuo se identifica (Williams citado por Ming Liu 2005).

Los vínculos relevantes entre la masculinidad, el ejercicio del poder y el papel del trabajo remunerado en la preservación de la identidad masculina, así como los beneficios económicos de éste, a la par del rol central que juega el sostén de la familia forman también parte de las características a analizar (Besen 2007, Kimmel et al 2005). En este sentido, ambos autores subrayan la centralidad ejercida por el sostén de la familia como uno de los componentes fundamentales de la hegemonía masculina latinoamericana. Esto, tomando en cuenta la resistencia a la participación femenina en el mercado de trabajo que prevalece aún en los países latinoamericanos, en las que, en muchas ocasiones, ésta es forzada por las dificultades económicas, pero no por el reconocimiento y aceptación del derecho a la independencia financiera a la que las mujeres tienen derecho.

Adicionalmente, en estudios realizados entre familias mexicanas que habitan en Estados Unidos (Falicov 1992, Keefe et al 1979, Sabogal et al 1987) ha quedado de manifiesto que entre los hombres latinoamericanos la familia tiene primacía sobre el éxito personal, a pesar de que los hombres han sido alentados a ser más independientes que las mujeres, dado que los nexos de conexión al interior del grupo familiar son reforzados en ambos sexos. De manera específica, siguiendo a Keefe et al (1979), se ha demostrado que los lazos familiares están presentes fuerte y extensivamente más allá de la familia nuclear, significando soporte y



alivio emocional. En contraste con lo encontrado entre las familias angloamericanas, las cuales tienen acceso a limitados recursos familiares<sup>15</sup>. Estos postulados resultan de importancia, pudiendo explicar por qué los trabajadores mexicanos y guatemaltecos se sienten moralmente obligados a sacrificarse por el futuro bienestar de su progenie, trayendo beneficios colaterales a la familia extendida.

Tal y como se ha venido discutiendo, es claro que las ideologías tradicionales de los roles de género asignan tareas específicas a hombres y mujeres. En el caso de los primeros, las funciones de producción le confieren la responsabilidad de proveer, en tanto que a las mujeres se les relega a las funciones reproductivas que las mantendrán en el hogar como responsables de éste, lugar en el que debe ejercer su labor de procreadora/madre. Una de las implicaciones sociales que esta ideología produce es la de exaltar ciertas características y opacar otras, dependiendo de si se es clasificado como hombre o mujer, entre las que se encuentra, por ejemplo, minimizar las contribuciones económicas femeninas, por un lado, y la capacidad masculina de paternar, por el otro (Gibbons et al 1997).

En este sentido, los trabajadores mexicanos, tal como es el caso de los agrícolas, tienden a vivirse como exitosos proveedores patriarcales (Walter et al 2004). Conforme a los autores, “la centralidad del rol de proveedor familiar para la identidad masculina se ve reforzada por las imágenes populares mexicanas de la migración” (p. 5), imágenes que, en el caso de quienes migran a los Estados Unidos son reforzadas en promocionales de compañías de transferencia de dinero que los describen de la siguiente manera: “Se sacrifican por su dedicación a sus familias ... Sólo Western Union debería ser el encargado de transmitir los frutos de su trabajo a casa” (2004:6). Otro aspecto interesante evocado por los autores es el relacionado con la vivencia de padres ausentes, preocupación patriarcal que se negocia entre proveer materialmente para el bienestar de la familia y no estar emocionalmente presentes para resolver los problemas que, a juicio de sus entrevistados, sólo un hombre puede hacerlo de la mejor manera.

De modo similar, el tipo de sistema sociopolítico es considerado como un elemento que va a afectar la construcción de género. Autores como Quiñones-Mayo y Resnick (1996)

---

<sup>15</sup> De acuerdo con Madsen y Jaco and Madsen (citados por Keefe et al 1979:144): "*The Anglo family is nuclear, and relatives frequently are not known*" [...] *The strongest tie is between parent and child but the child is "prepared and trained for the day when he will remove himself from parental authority and face the world as an individual" [then] When the Anglo experiences stress, it falls "squarely on the shoulders of the individual, who has only himself to blame"*.

relacionan la instauración de los varones como jefes de familia en las leyes Romanas como una influencia que ha derivado en la institucionalización del machismo en las sociedades latinoamericanas. Es de esta ideología, a la par del constructo del marianismo<sup>16</sup> que emergen y se preservan las estructuras dominantes masculinas de carácter social y político, acorde con Falicov (1992). Asimismo, se infiere que “el empleo remunerado y el papel asumido de los hombres como sostenes de la familia y guardianes de sus familias han sido tradicionalmente denominadores clave para la identidad masculina” (Van Hoven y Hörschelmann 2005:5).

Ahora bien, para explicar la construcción masculina en América Latina y México en particular, habría que agregar los planteamientos de Octavio Paz (1959 citado por Fuller) quien propone que la identidad masculina de los mexicanos mestizos está permeada por un origen violento, en el que la madre del mestizaje –Malintzin– es vista como una traidora de su pueblo, en tanto que el padre –Hernando Cortés– rechaza a su progenie (Fuller 2012). Las relaciones de género existentes durante la época colonial, continúa Fuller, son grandemente influenciadas por el sistema de castas en las que es el hombre blanco español –o criollo– el que va a mantener o permitir la ascensión social de las mujeres, argumento que será también utilizado por Chirix (2010) al referirse a la masculinidad Kaqchikel como veremos más adelante.

El siguiente marcador, es la propagación de la imagen del guerrero revolucionario que sería utilizado por el aparato gubernamental mexicano como una de las referencias de la identidad nacional, imagen que se propagaría a través del cine y la música por toda Latinoamérica y que, conforme a Gutmann (1996) y Fuller, contribuirían a la construcción de “la identidad latinoamericana centrada en sus héroes populares”<sup>17</sup> (Fuller 2012:122). Un ingrediente adicional es la oposición entre el vaquero norteamericano (*cowboy*) que encarnaba la imagen del *ethos* estadounidense y el “macho” mexicano que en el imaginario norteamericano es un término tomado literalmente, y que simboliza la alteridad, lo inferior, lo menos civilizado. Es, por tanto, la personificación de una virilidad cargada de violencia, arbitrariedad y sexualidad exacerbada. Su difusión internacional construye así el estereotipo que deriva en la utilización en varios idiomas de la palabra *macho* para denominar la híper-virilidad, y la creación del mito del macho latinoamericano. Estereotipo que persiste por “la inhabilidad de comprender los matices y la complejidad de la cultura” (Falicov 1992:32).

---

<sup>16</sup> Constructo basado en la idealización de la Virgen María o buena madre, que simboliza la sumisión, la pasividad y la modestia femenina (Stevens 1973)

<sup>17</sup> En español en el original.

En este orden de ideas, tanto los cambios que se vienen sucediendo en las sociedades latinoamericanas que se han complejizado más aún durante las últimas décadas, reflejados en el incremento sensiblemente la población urbana y en un mayor acceso por parte de las mujeres a los mercados de trabajo, al igual que la existencia de movimientos feministas, van a poner en tela de juicio la preeminencia masculina tanto en la vida privada como en la pública (Viveros Goya 2001). La investigadora concuerda con Connell y Kimmel en que la masculinidad es vista como “una construcción social cambiante de una cultura a otra, en una misma cultura según la pertenencia étnica o de clase, en el curso de la vida de cualquier hombre, y según la orientación sexual” (2001:78).

Un aspecto de la investigación emprendida por Viveros Goya se encuentra plasmado en el título de su libro, denominado “De quebradores y cumplidores” (2001). En éste, se definen a dos tipos de hombre: el “quebrador”, que es el arquetipo del hombre seductor y conquistador que cambia constantemente de compañera; es bebedor, bailador y demuestra constantemente sus habilidades físicas. Por el otro lado, se encuentra el “cumplidor” en quien la hombría y la masculinidad en plenitud estará fundada en su capacidad de asumir sus responsabilidades como padre. Este par de ejemplos, característicos en América Latina con otros nombres (“gallinazo, gallo, don Juan” –en el caso del primero), sirven para hacer referencia a lo que las y los autores mencionados señalan en torno a la fluidez del modelo de masculinidad: lo que es bien visto en un estrato social (agresividad, machismo, infidelidad, vulgaridad), puede no ser el ideal a perseguir en otra clase social más elevada, en la que se valorará el éxito personal, la probidad, la caballerosidad –ésta última asociada a ser blanco.

Confrontamos entonces la propagación de una asunción errática de los hombres latinos (mexicanos) como machos, agresivos, violentos y mujeriegos (Guttman 1996, Van Hoven y Hörschelmann 2005). De acuerdo con Van Hoven y Hörschelmann, si bien el *macho* existe, hay que mantener presente las variaciones espaciotemporales en la construcción de las identidades tanto masculinas como femeninas, hecho que contribuye a su fluidez. Al reconocer que el dualismo entre la ocupación del espacio público (viril) / privado (femenino) es particularmente marcado en Latinoamérica, las investigadoras proponen que las variaciones en la ocupación de dichos espacios y en la realización de tareas genéricamente asignadas puede entonces influir/modificar las construcciones de la masculinidad. Fuller (2012) es de la misma opinión, señalando que esta clasificación se convierte en un impedimento para comprender cuáles son las características y particularidades de las masculinidades latinoamericanas. Resumiendo, el

machismo no es sino un estereotipo y, más precisamente, una forma de las muchas que existen de ser hombre y de ejercer la masculinidad.

Esta descripción resulta de gran interés para nuestra investigación, tomando en cuenta que los trabajadores agrícolas transmigrantes durante su estancia en Canadá se ven obligados a ejercer tareas domésticas predominantemente realizadas por las mujeres: comprar alimentos, cocinarlos, lavar trastos y la ropa, tender la cama, barrer y trapear, limpiar los baños, etc. Al mismo tiempo, sus compañeras dejadas atrás deben asumir roles y ocupar los espacios que tradicionalmente son habitados por los hombres-varones: recibir envíos monetarios, pagar cuentas, distribuir los ingresos, realizar labores agrícolas, contratar trabajadores y comprar materiales (si modifican la vivienda, por ejemplo), etc.

Tal y como se desarrolla en la parte correspondiente a los resultados, existe un prototipo de hombre que es propuesto por la normatividad de los programas laborales que los contratan; es decir, en el caso de los hombres trabajadores, se plantea una masculinidad que incluye la realización de tareas tradicionalmente consideradas como femeninas y, en consecuencia, las compañeras de éstos deben asumir las tareas típicamente a cargo de los hombres. Puesto en los términos de Van Hoven y Hörschelmann “las construcciones de comportamientos masculinos y femeninos adecuados están interrelacionadas” (2005:93). Afirmación que, como notaremos en el caso de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos, está siendo modificada e, incluso, presente en las narrativas compartidas por ellos mismos.

#### ***2.4.1.3 La masculinidad kaqchikel***

Ahora bien, acorde con Emma Chirix (2010), resulta de gran importancia comprender cómo se (re)construyen las identidades étnicas y de género entre las y los guatemaltecos que se identifican como kaqchikeles, grupo al que pertenecen los trabajadores entrevistados en nuestro trabajo de campo.

De manera semejante a lo aseverado por Fuller párrafos arriba, Chirix plantea que, si bien existía una diferencia genérica en la época prehispánica, fue la imposición y socialización de la moral cristiana la que agravó la desigualdad entre hombres y mujeres, redefiniéndose “la unidad social básica, imponiéndose la familia nuclear y la determinación del padre o esposo como autoridad”<sup>18</sup> (2010:20). Merece la pena llamar la atención sobre la discriminación

---

<sup>18</sup> En español en el original

adicional a la que harán frente los individuos kaqchikeles, ya que no significa lo mismo ser mestizo (ladino) que indígena, antes del binario hombre/mujer. Esta característica construirá y reproducirá una identidad individual y social que se encontrará basada en relaciones de desigualdad, ya que se entrecruzarán la etnia y la clase entre los varones.

La investigadora remarca que el orden moral en las relaciones genéricas entre hombres y mujeres kaqchikeles va a convertirse en una variable importante en la “identidad masculina asignada” (p. 145) dado que contribuirá a la desigualdad genérica al determinar códigos de conducta binarios y, por qué no decirlo, arbitrarios. De este orden moral se desprende el prestigio u honor social que determinará los conceptos de sexo y género.

Dentro de este imaginario, se realiza una valoración de las cualidades morales que un hombre/mujer debe tener. Esta valoración será establecida al interior de la comunidad kaqchikel basada en el binario bueno/malo. Los hombres responsables y honrados serán objeto de una valoración moral positiva y viceversa. Sin embargo, estos códigos morales son dobles y sesgados, siendo expresiones de los privilegios de ser varón. Un hombre puede ser infiel a su esposa, pero la mujer no. Ella debe llegar virgen al matrimonio, él puede no serlo.

Es, por tanto, el hombre el que da reconocimiento a la mujer, el que tiene un poder “innato” que concede protección a la mujer, quien por sí sola no tiene derecho, ya que es el matrimonio el que le dará valor, el que honrará a dicha mujer; siendo las mujeres casadas o ancianas quienes van a obtener un mayor respeto en comparación con las que no se encuentren en la misma situación (Chirix 2010:147). Ellas reciben una socialización que les determina la ejecución de ciertos roles y la expectativa de que son ellas quienes preservarán los valores culturales (son ellas quienes continúan utilizando la vestimenta tradicional, por ejemplo).

Es en este contexto en el que el respeto es adquirido por algo que está ya construido y socializado, el cual se atribuye a la autoridad masculina. Esto es parte de lo que Hortner y Whitehead (citados por Chirix) describen como componentes esenciales del sistema de género, en tanto que éste es “una estructura de prestigio en sí misma, entretejido con la trama político-económica de la sociedad de modo directo y transparente” (2010:145). De esta manera, por una parte, la responsabilidad y la honradez serán valores morales apreciados, que concederán prestigio en la construcción de la identidad masculina. Paralelamente, poseer bienes, desempeñar cargos, ser honorable, son características que concederán el reconocimiento social. De allí que los hombres más respetados son aquellos que detentan el poder económico, político y sociocultural, séanse autoridades locales, sacerdotes, comerciantes y ancianos. Es posible que

ésta sea una explicación del por qué el interés de la población trabajadora guatemalteca de integrarse al PTET, muy a pesar de todas las implicaciones y costos que esto trae consigo. Retomaremos esta premisa luego de nuestro análisis.

Al igual que en el caso de los mexicanos, los varones kaqchikeles tienen internalizado el rol asignado de convertirse en esposo y padre, que en su caso significa literalmente ser el único proveedor del hogar. Esta posición los remite también al ejercicio de una actitud paternalista que desvaloriza la capacidad de actuación de las mujeres quienes, a su vez, han sido socializadas desde temprana edad para actuar como esposas y madres; paternalismo que, subraya Chirix, es mucho más acentuado cuando hay una diferencia marcada de edad entre el hombre y la mujer. Esta concepción puede ser asociada al reparto de autoridad al interior del hogar, lo que significaría que el varón acepta este compromiso a sabiendas que éste le concederá el ejercicio de un poder que no podrá ser puesto en tela de juicio por su contraparte femenina (Bastos 2000). El investigador anota que, en ocasiones, surgida por la necesidad económica, las mujeres tienden a ejercer los roles productivos como una forma de ‘transgresión’, pero que finalmente será ejecutada para cumplir con otra norma cultural del modelo patriarcal, es decir, garantizar el bienestar de la progenie (p. 152). Ambos investigadores subrayan, sin embargo, que la masculinidad no estará restringida a ser el jefe de la familia, tomando en cuenta que en la cultura guatemalteca es frecuente encontrar hogares extensos en los que estos varones son considerados como miembros bajo la tutela paterna.

Es interesante observar que, de acuerdo con los testimonios recabados por Chirix, muchos hombres confrontan situaciones que les obligan a asumir temporalmente los roles asignados a sus esposas, debiendo hacerse cargo de las tareas del hogar y de cuidado de las y los hijos. Si bien una vez que la situación de emergencia ha pasado, ellos reasumen los roles esperados socialmente, la investigadora relata que algunos de los hombres van a volverse más colaborativos al interior de sus hogares, dando signos de comprensión del valor del trabajo realizado por sus compañeras. Luego entonces, esta colaboración es limitada, no porque ellos personalmente no se encuentren dispuestos a realizar ‘tareas femeninas’, sino porque no quieren ser criticados o rechazados por los otros hombres de la comunidad, imponiéndose así la fuerza de la costumbre del modelo de masculinidad dominante que rige socialmente. Abordaremos más ampliamente estos aspectos en el apartado correspondiente al análisis.

Es de notar que a pesar de los aparentes contrastes entre las maneras en las que los preceptos de las masculinidades dominantes entre la población mexicana y la guatemalteca, en ambos casos se socializan valores y actitudes que enfatizan la importancia de diferenciarse de

lo femenino, que en ambos casos es considerado inferior. Existen a la vez códigos morales dobles para una misma actitud, como lo es el caso de la infidelidad. Códigos difusos en el caso masculino, dado que, dependiendo de la circunstancia y del grupo, pueden ser rotos y a la vez valorizados. De igual forma, queda claro que para ambos grupos existe la certidumbre de que los roles de autoridad y de proveedor del hogar son indiscutiblemente masculinos. Esta serie de elementos presentes en la construcción de la identidad masculina mexicana y guatemalteca, cuyo origen se encuentra justamente en su pertenencia al género masculino se convierte, a nuestro parecer, en la base de análisis interseccional que se realiza en este trabajo de investigación.

#### ***2.4.1.4 Masculinidad, agresividad y violencia.***

Ahora bien, uno de los aspectos más interesantes de la investigación de Chirix, dada la relación que guarda con nuestra investigación, es la asociación que realiza entre las emociones y los roles de género entre los kaqchikeles, y que convergen con los planteamientos de Bastos (2000) en torno a la utilización de la violencia, ya sea al interior del hogar o en el ámbito público. Es esta dificultad de cumplir con el modelo requerido para ser considerado “un hombre”, la que no sólo justifica, sino que produce los estados emocionales de agresividad que tienen como blanco a las mujeres.

Es entonces por el proceso de socialización primaria y secundaria a partir del cual se “aprende” a comportarse masculinamente, rechazando todo aquello identificado con lo femenino, que los varones –parafraseo a Kaufmann (1997)– bloquearán y negarán (in)conscientemente la pasividad; tenderán a utilizar la fuerza física como medio para ocultar y manifestar sus sentimientos simultáneos [...] a la par, ante el temor de parecer débiles frente a los otros hombres, se convertirán en dependientes de las mujeres, tanto para satisfacer sus necesidades emocionales, como para descargar sus retenidas emociones...las cuales emergerán en forma de ira y hostilidad.

Es a partir del cambio de roles que ha sido empujado por la necesidad de que las mujeres trabajen para poder sobrevivir, dado los altos niveles de marginalización y pobreza que se viven en las comunidades habitadas por los kaqchikeles en particular, que el modelo incorporado en la identidad de los varones entrevistados entra en crisis, pues les interroga sobre el “quién soy si no soy yo el que provee –y el que manda–, qué voy a hacer, si ni eso puedo hacer.” Existe una sensación dolorosa, de menosprecio, de defraudar la expectativa, “de no ser hombre” (Chirix

2010:169) y ante la cual se reacciona violentamente, porque pareciera no saber hacerse de otra forma. Este conjunto de emociones son producto de lo que Marcela Lagarde apunta como el miedo colectivo a “los cambios en las mujeres y la feminidad [que son traducidos por] el mito sobre el origen y la definición naturales de los géneros como muerte genérica...” (1990:5). De allí seguramente la dificultad a abrirse a la posibilidad de modificarlos, dado que nuevas estructuras deben reemplazar lo que ha sido incorporado ancestralmente.

En torno a este tema, si bien no coincido con todas sus posturas, me parece importante referir el trabajo realizado por Dariusz Galasiński (2004) en torno al lenguaje emocional de los hombres. De una parte, nos recuerda que es la mirada occidental sobre las emociones las que las ha colocado en oposición a la racionalidad, otorgándoles un carácter de involuntarias e incontrolables, por lo que se convierten en peligrosas, y a quienes las viven, en personas vulnerables. De allí que en un buen número de idiomas hablados en Europa y en América, la frase “los hombres no lloran” se ha convertido en un dicho que tiene diversas versiones que significan lo mismo. En principio, el investigador utiliza esta popularizada frase para realizar una crítica a los modelos de teorización sobre la masculinidad que se encuentran plenos de contradicciones, y que parten del estereotipo creado por dicha frase, asumiéndola como la base de una declaración categórica que sostiene la falta de emocionalidad de los hombres, realizando para ello un nutrido análisis de investigadores que sostienen dicha ausencia emotiva.

A mi parecer, es cierto que se ha expandido una idea sobre la no emotividad masculina, pero quizá lo que no se ha ‘calificado’ o enfatizado es, planteo, una ausencia de emotividad expresada con el mismo lenguaje utilizado por las mujeres, el mismo tipo de emociones experimentado por las mujeres; dicho de otra forma, la expresión corriente de emociones positivas, sin que esto signifique que no sean capaces de sentirlas (Turner y Stets 2006, Plutchik 1980, Fridja 1988).

Lo anterior, se funda en el reconocimiento y crítica por parte de quienes estudian el género y las emociones, de que son justamente el enojo, la ira, los celos (y todas sus emociones asociadas) las que son constantemente expresadas por los varones (Lupton 1998 y Hearn 1993 citados por Galasiński); estados emocionales que se adjudican o consideran ‘naturales’ en éstos, pero inapropiados o indeseados en las mujeres. Adicionalmente, habría que dar cabida a las propuestas de Lutz (1996) quien señala que lo que se construye paralelamente al hombre sin emociones, es una mujer extremadamente emocional. Coincido entonces con Galasiński cuando señala que “no hay masculinidad emocional ni no-emocional. En todo caso, hay



identidades masculinas negociadas localmente en las que los hombres se construyen a sí mismos de una manera particular” (2004:18).

Atendiendo a la conclusión de Galasiński, referente a la corriente dominante de modelos masculinos que presentan a la masculinidad y la paternidad exenta de emociones, me parece que durante años se ha asumido que expresar enojo, ira, enfado, egoísmo y la reconocida belicosidad que ha mantenido a la humanidad en guerras constantes era leída y vista como ‘natural’, como una suerte de atributo que, por alguna razón, no era asociado a la expresión y actuación de emociones, aunque éstas fueran lesivas para sí y para quienes les rodeaban. La representación que se ha hecho de líderes, gobernantes y en particular los hombres pertenecientes a la realeza, ha puesto énfasis en la heroicidad, la templanza y/o la implacabilidad de los varones que han ocupado estos puestos.

A la par, históricamente se ha subrayado que los intereses políticos (tomo como ejemplo las alianzas de las casas gobernantes europeas) primaban por sobre los sentimientos y emociones de reyes y emperadores. La visión constante de las decisiones que se asumían, eran leídas desde una perspectiva de estrategia política en la que el dignatario se empeñaba en no mostrar debilidad alguna, ignorando la emotividad que originaba la toma de dichas decisiones y resaltando la importancia del honor, la reputación y la estoicidad, temas sobre los cuales existen tesis específicas, que no abordamos por alejarnos del tema de estudio. Quiero decir con esto, que los propios hombres-varones que relatan la épica de la humanidad han reforzado constantemente el prototipo del hombre insensible, carente de emocionalidad; calificando de debilidad, lo que en realidad podría ser amor filial, por citar un ejemplo.

En síntesis, siguiendo los planteamientos del investigador y las proposiciones de las y los otros autores mencionados a lo largo de este subtema, me parece que es posible sostener que, más allá de si se trata o no de un discurso masculino o relacionado con el género masculino (pregunta esencial del trabajo de Galasiński), lo que se pone de manifiesto es que para sostener los diversos mandatos e innumerables (incumplibles) expectativas de lo que se espera de un hombre-varón acorde con los constructos sociales occidentales, se ha diseminado y sostenido una imagen del hombre no-emocional, cuando en realidad se trata de una inexpresividad de emociones reemplazadas por respuestas evasivas, juegos de palabras y/o desplazamiento de sus sentires.

Por tanto, retomando la idea que expusimos en el apartado correspondiente al transnacionalismo, podemos caracterizar al trabajador agrícola transmigrante como un

individuo a quien, no obstante ser parte del género masculino, su condición de pertenencia a una posición subalterna en términos de la masculinidad dominante va a exponerle a categorías discriminatorias que complejizan su situación particular, a la par que deberá confrontar las emociones que surgen (y/o que son deliberadamente provocadas) en dicho proceso.

Si bien será abordado de manera más amplia en los capítulos venideros, consideramos relevante señalar que, particularmente en términos personales y familiares, los efectos emocionales posibles derivados de las tensiones que se instalan entre el cumplimiento de los roles tradicionales de género y las nuevas propuestas de masculinidad que son prácticamente un requisito al ingresar al PTAT o el RA-PTET, serán analizadas utilizando el filtro de la geografía de las emociones. Luego entonces, dichas tesis servirán para construir una imagen más clara y completa de la experiencia de un trabajador agrícola transmigrante mexicano y/o guatemalteco, situado en la convergencia de diversas categorías discriminatorias que debe hacer frente a una amplia gama emotiva, la cual no solamente no es reconocida de manera abierta, sino que además está permeada por códigos que se transmiten “a valores entendidos” en el lenguaje simbólico de la masculinidad, el cual nos parece que rebasa fronteras, pues es comprendido y jugado por los distintos grupos de hombres-varones que participan de una u otra forma en el PTAT y el RA-PTET.

### **A manera de conclusión**

Resumiendo los temas abordados en esta sección, lo que quiero retener aquí, es que se plantean diversas tesis para comprender qué es y cómo se construye la masculinidad. En la definición de la diversidad de masculinidades, su construcción y el seguimiento de pautas de comportamiento y práctica, se reconoce la supremacía de un género sobre el otro. Al mismo tiempo, la existencia de jerarquías al interior del género masculino, las cuales van a ser determinadas por aspectos tales como la etnicidad/color de la piel, la clase, la edad, por citar algunos. Dentro de cada subgrupo que se forme van a derivarse automáticamente una serie de requerimientos que estructurarán una pirámide que colocará a los menos en la cúspide.

De igual forma, se insiste en que no deben continuar haciéndose generalizaciones y reafirmando los estereotipos, tales como el machismo latinoamericano (sinónimo de sexismo), o ‘los hombres latinoamericanos’ largamente reproducido en la literatura científica (Guttman 1996, Guttman y Viveros Goya 2005). En este sentido, existe una coincidencia en que los roles de género tradicionales se han transformado, lo que obliga a repensar las clasificaciones que se

realizan, pues las jóvenes generaciones no pueden ser incluidas en “categorías anticuadas” (Van Hoven y Hörschelmann 2005:6).

Es pertinente, entonces, interrogarse acerca de los variados matices que se encuentran presentes entre las identidades masculinas de los trabajadores y las de sus patrones. En efecto, año tras año los trabajadores practican una suerte de observación (no) participante frente a quienes los contratan, teniendo la oportunidad de atestiguar las distintas expresiones de la masculinidad y los roles de género prevalecientes en poblados y fincas. Sin lugar a duda, la exposición constante a narrativas distintas y semejantes permearán las propias, reforzando o remodelando dichas prácticas. ¿Qué decir, por ejemplo, del hecho de contar con una patrona que cotidianamente ejecuta tareas “masculinas y femeninas”, coordina el trabajo de grupos de trabajadores, administra la finca y se hace cargo de su hogar? ¿Qué efectos se producen ante la presencia de ambos granjeros, él y ella trabajando a la par en el campo; y/o de ella conduciendo un tractor y de él haciéndose cargo de la parrilla del BBQ veraniego?

En este orden de ideas, retomando las premisas de la interseccionalidad, se reconoce que los individuos viven identidades múltiples derivadas de sus interacciones socioespaciales, de la historia y del modus operandi de las estructuras de poder; identidades que, al combinarse, pueden exponerles a diversos tipos de discriminación (AWID, 2004). Visto así, ser considerado como integrante del género masculino (hombre-varón) no es garantía de ejercer el mismo tipo de poder, si a ello agregamos la etnicidad, la clase social, el nivel educativo y demás categorías (Kimmel 1987). Los trabajadores agrícolas migrantes, por tanto, se encuentran en una situación que difiere diametralmente de la que ocupan los grandes productores agrícolas que los contratan. Existe pues, tal y como lo plantean los exponentes del *black feminism*, un sujeto político que "está expuesto a diversos tipos de opresión, exclusión y marginación: clasismo, sexismo, racismo, heterosexismo"<sup>19</sup> (Viveros Goya, 2016).

Luego entonces, considero necesaria una mirada como la planteada por la *interseccionalidad estructural* que alude a la imbricación de sistemas de discriminación (de género, etnia, clase social, nacionalidad, educación...) que va a impactar de manera específica en la vida de personas y grupos sociales; así como la de la *interseccionalidad política*, que permite "entender cómo las estrategias políticas que sólo se centran en una dimensión de

---

<sup>19</sup> En español en el original.

desigualdad marginan de sus agendas a aquellos sujetos y/o grupos cuya situación de exclusión responde a la imbricación de diversos sistemas de opresión" (Crenshaw 1991:1242).

Asimismo, reconociendo que las diversas categorías de análisis "operan no como entidades unitarias, mutuamente excluyentes, sino como fenómenos de construcción recíproca" (Hill-Collins 2015:1), la perspectiva interseccional me permitirá ampliar y demostrar la complejidad de la producción de desigualdades en contextos específicos, como es el caso de los trabajadores agrícolas transmigrantes (TAT) que laboran en Quebec, Canadá. Siguiendo la propuesta de intercategoría de McCall (2005), entre otras, pretendo entonces la realización de un estudio de la intersección entre relaciones sociales de poder marcadas por género/clase/estatuto migratorio/etnicidad, teniendo como foco de análisis las desigualdades jurídicas y sociales.

A nuestro parecer, es clara entonces la pertinencia de abordar la problemática del trabajo agrícola temporal-cíclico de individuos venidos de países llamados en vías de desarrollo o economías periféricas, eligiendo la interseccionalidad, a pesar de que éste sea un concepto/teoría/método mayoritariamente utilizado para referirse a los estudios feministas que tienen como universo de interés a las mujeres para tratar, en nuestro caso, un fenómeno en el que se encuentran implicados mayoritariamente los hombres. Finalmente, recordaría aquí lo señalado por Doreen Massey "la geografía feminista va más allá del estudio de las mujeres [...] un análisis feminista es el que se da desde una perspectiva no sexista y que contiene a cualquier sujeto (puesto que) los hombres también tienen género" (1984:13).

#### ***2.4.2 Políticas migratorias neoliberales, ciudadanía y violación de derechos fundamentales***

Los aspectos discriminatorios y selectivos de la política migratoria canadiense, como veremos a continuación, han sido largamente abordados en diversos estudios (Sharma y Baines 2002, Bauder 2008, 2016; Depatie-Pelletier 2008, 2011, 2012, 2016, 2018; Mize y Swords 2011, Satzewich 1989, 1990, Sharma 2000, 2006). Incluso, en 2011, la Comisión de Derechos de la Persona y de la Juventud de Quebec (CDPDJ) emitió un Aviso Jurídico<sup>20</sup> que confirma la discriminación sistémica de la que son objeto las y los trabajadores migrantes que ingresan a

---

<sup>20</sup> Debido a su importancia, pero evitando convertir en denso este apartado, situaremos en los anexos las conclusiones generales emitidas por dicho Aviso, el cual, de ser atendido por las instancias gubernamentales, modificaría significativamente la situación de los trabajadores referidos en éste.

Canadá con un permiso de trabajo temporal, conjunto de obstáculos que les impide el acceso pleno a sus derechos como trabajadores, así como a la reunificación familiar y la residencia permanente; recomendación ignorada por los sucesivos gobiernos de Quebec, con un intento de reconocimiento por el de Pauline Marois al conceder el derecho de sindicalización a los trabajadores agrícolas, el cual fue inmediatamente revocado por Phillippe Couillard ante la presión de la todopoderosa Unión de Productores Agrícolas (UPA).

Esta serie de hallazgos evidencian la vulnerabilidad creada por las políticas migratorias canadienses, posición que tiene repercusiones directas sobre el bienestar de dicha población, particularmente lo que Depatie-Pelletier (2018) denomina la negación/condicionamiento del derecho a la familia y la restricción del derecho a la integridad psicológica. Este impedimento de acceso a derechos que otros trabajadores temporales pueden ejercer, como es el caso de los altamente calificados, tiene implicaciones directas en la producción de estados emocionales que repercuten en la salud psicoemocional y física de los trabajadores agrícolas transmigrantes, al exponerles a accidentes y/o al surgimiento de enfermedades asociadas al estrés crónico al que están permanente expuestos, tal y como ha sido documentado por Mummert (2012), Aresti et al (2010), López Castro (2006), Marroni (2005, 2006, 2010) y Achotegui (2004, 2005, 2010), como lo veremos en el apartado dedicado a las geografías emocionales.

Es a partir de estas conexiones entre la ciudadanía restringida a través del estatuto migratorio y la violación de derechos que conllevan las políticas consolidadas por gobiernos de corte neoliberal, que son incorporados los planteamientos que se desglosan a continuación.

#### ***2.4.2.1 La sustracción del acceso a la categoría de ciudadanía***

En 1962<sup>21</sup> tuvo lugar una modificación legal en lo que concierne a las “Regulaciones Inmigratorias” (*Immigration Regulations*) canadienses que, hasta ese año, hacían una clara referencia a la oposición para aceptar a la población negra proveniente de los países caribeños integrantes de la *Commonwealth* como futuros colonos (Satzewich 1989). En su artículo, el investigador señala en principio que, si bien existió una eliminación formal de las prácticas discriminatorias vigentes en el año referido, algunos oficiales migratorios continuaron aplicando su propio punto de vista, actuando como “porteros que debían mantener el estatus de Canadá como el de un ‘país de hombres blancos’” (p. 77-79).

---

<sup>21</sup> El alegato es que esto no significa necesariamente que se hayan "desracializado" las políticas de admisión.

Como prueba de ello, está documentado que, en la práctica, la apertura de fronteras no significó más que un leve incremento en la admisión de mujeres negras para el servicio doméstico (Satzewich, 1989:78), así como la contratación de trabajadores agrícolas jamaicanos en las granjas ontarienses (Mize y Swords, 2011). Realidad que contradice a lo instituido en la citada modificación legal de 1962, que establece que quienes prueben contar con niveles de educación y habilidades para afincarse en el país –incluyendo los medios económicos para subsistir una vez establecidos– son candidatos para convertirse en futuros colonos<sup>22</sup>.

De acuerdo con ambos investigadores, fue a raíz de la presión ejercida por los países de la *Commonwealth*, particularmente de los de la región caribeña, lo que forzó al gobierno canadiense a realizar ciertas modificaciones establecidas para que finalmente “un Libro Blanco solicitara el fin de las exclusiones y cuotas racistas en la ley de inmigración [...] aprobada en 1966, eliminando las cláusulas más abiertamente racistas allanando el camino para el reclutamiento de trabajadores jamaicanos...” (Mize y Swords 2011:220).

Ahora bien, es a través del "*Non-Immigrant Employment Authorization Program*" (NIEAP) que se inicia el proceso de construcción de una categoría migratoria que no existía hasta ese entonces (Sharma 2000, 2006). Conforme a la investigadora este fue un proceso que tiene como telón de fondo la creación de diferencias específicas entre individuos que realizarán actividades similares; es decir, que a pesar de compartir una misma espacio-temporalidad, vivirán dos realidades distintas que serán determinadas por su estatuto migratorio. Dicho programa, entonces, sentará las bases de la “necesidad” de una fuerza de trabajo venida del exterior del país. Hablamos aquí de los trabajadores temporales extranjeros quienes comenzarán a ser más y más numerosos a partir de la implementación del citado NIEAP.

Conforme a los registros analizados por Sharma, fue entre 1969 y 1973 que se realizaron reestructuraciones fundamentales a las políticas migratorias, mismas que culminaron con la puesta en marcha del NIEAP. Siguiendo a la autora, el análisis de dichas modificaciones graduales expone las interacciones existentes entre las "prácticas ideológicas del Estado, los procesos de globalización y la organización de las relaciones normativas en Canadá" (2000:7).

---

<sup>22</sup> "A person who by reason of his education, training, skills or other special qualifications is likely to be able to establish himself successfully in Canada, and who has sufficient means of support to maintain himself in Canada until he can establish himself... [or] has come to Canada, under arrangements made or approved by the Director [of immigration] for establishment in a business, trade or profession, or in agriculture" (Section 31(2) of the *Immigration Regulations*).

La investigadora asevera que, a lo largo de las sesiones legislativas que tuvieron lugar en los cuatro años analizados en su investigación, queda de manifiesto cómo se resituó ideológicamente a un grupo de población no blanca para ser categorizada como trabajadores migrantes, con el consecuente etiquetaje que los situaría fuera de los beneficios conferidos a aquellos que a su vez serían reconocidos como ciudadanos de pleno derecho. En su exhaustivo análisis, Sharma sostiene la importancia de investigar las "prácticas ideológicas de la gobernanza" que permitieron el uso de un valor esencial para las sociedades humanas democráticas: la libertad, justamente para crear una clase trabajadora que *per sé* quedaría fuera de este privilegio, construyéndose una dicotomía que convive hoy en día: "fuerza laboral de gente libre/no libre" (2000:123).

Es importante señalar que en los cambios que se hicieron a las leyes migratorias en el período referido, se adujo de manera sistemática que se buscaba restaurar el orden necesario para que las fronteras cumplieran con su función de permitir la entrada a quienes se consideran candidatos idóneos para habitar el país y, por tanto, evitar la entrada de quienes no lo son. La particularidad de dichas modificaciones legales, de acuerdo con Sharma, es que la manera en que éstas fueron presentadas y debatidas, traían implícita la mención de que los nuevos inmigrantes se estaban convirtiendo en un problema para los ya asentados (y verdaderos) canadienses; un problema que debía ser evitado y, por tanto, detenido. Es así como en 1972 se instituye la eliminación del derecho de solicitar el estatuto de residente si se ingresaba como visitante o no-inmigrante (Hansard 1972, citado por Sharma). Hubo asimismo un énfasis en responsabilizar "al Otro", en este caso a las poblaciones de color que incluso ya habitaban en el país, de los males que se estaban viviendo, trasladándoles a éstos la responsabilidad de lo que sucedía, situándolos como provocadores de una crisis en el sistema migratorio. Por tanto, la solución evidente era mantenerlos fuera de las fronteras, sin importar que este discurso estuviera permeado de una ideología claramente racista.

En este mismo orden de ideas, las proposiciones de Satzewich (1989) sirven para reforzar esta tesis de creación de una categoría de trabajadores, en su caso fundando sus argumentos en la propuesta de Porter<sup>23</sup> de analizar la ciudadanía a partir del reconocimiento de la existencia de un grupo estatutario (*charter group*) que se adjudica el derecho de

---

<sup>23</sup> Tesis planteada en *The Vertical Mosaic* (1965), de acuerdo con el texto de Satzewich, ver la referencia en la bibliografía.

determinar las fronteras y las condiciones de acceso a un territorio determinado, estatus del que gozarían ingleses y franceses en el caso de Canadá.

Dicho reconocimiento trae consigo implícito el proceso de racialización, de una parte, concediendo el derecho a un grupo en particular a ser declarado como los colonizadores permanentes idóneos que portarán el privilegio de "reproducir las condiciones sociales, políticas ideológicas y económicas que sostienen las relaciones capitalistas de producción" (p. 328); y de la otra, convirtiendo a aquellos que deseen ingresar en los territorios controlados por los primeros, en posibles buenos ciudadanos, pero que deberán probar dicha capacidad, es decir, tendrán que ganar el derecho de la ciudadanía; el cual puede ser negado, como veremos más adelante que es el caso de diversas categorías de trabajadores que ingresan bajo el estatuto de "poco calificados", o las clases C o D dentro de la clasificación de oficios y profesiones del gobierno canadiense.

Simplificando, las tesis de Porter tratan sobre las nociones de los modos de incorporación y las barreras estructurales hacia la movilidad social y económica a la que están sujetos los grupos foráneos, lo que de acuerdo con las lecturas hechas por Gibson y Graham (1986, citados por Satzewich) se traduce en el análisis del cómo individuos nacidos en un país distinto del hospedante "son insertados dentro de las relaciones de producción" (p. 329).

Como puede observarse, desde un abordaje teórico distinto, el análisis de Satzewich coincide con Sharma en lo tocante a la coexistencia de dos nociones opuestas, a las que el primero define de la siguiente manera:

"El trabajo libre se refiere a aquellas relaciones sociales de producción donde las personas se ven obligadas por la condición de falta de propiedad a vender su fuerza de trabajo por un salario. (Mientras que) el trabajo no libre se refiere a aquellas relaciones de producción en las que se usa la obligación política o legal para forzar a las personas a proporcionar fuerza de trabajo para otros" (Satzewich 1989:329).

En efecto, la ciudadanía se ha convertido en un mecanismo clave para distinguir a los trabajadores locales de los que no lo son (Bauder 2008). En una frase, el investigador deja claro el papel que la creación de este tipo de clasificaciones trae consigo: "La ciudadanía es un mecanismo de distinción entre migrantes y no migrantes basado en asociaciones con el lugar, el origen, una comunidad nacional" (p. 319). Por tanto, en la gran mayoría de los países la ciudadanía es utilizada ya sea para "extender o retirar derechos económicos y para abaratar la fuerza de trabajo" de los trabajadores migrantes (p. 321).



En este punto, resulta relevante tomar en cuenta el matiz que Miles (1987, citado por Satzewich) realiza en torno a la definición de la mano de obra libre/cautiva, cuya diferenciación primaria parte de la percepción o no de un salario. Miles argumenta que la presencia de un salario no garantiza que la prestación del servicio se realice de manera libre y consentida ("*wage labour is not necessarily free labour*", p. 329), a lo que Satzewich agrega que ser asalariado no impide la existencia de "coacción política y legal que restrinja la posibilidad de circulación en el mercado de trabajo" como se alega que sucede en los programas de trabajadores extranjeros "invitados" (*guest workers*) dentro de los que se encuentran normada la contratación de trabajadores agrícolas provenientes de diversos países latinoamericanos y del Caribe. Se trata entonces de poner en tela de juicio que los trabajadores agrícolas temporales –en nuestro caso– sean "libres" por el solo hecho de ser asalariados.

Existen también argumentos en torno a la utilización de trabajadores venidos del exterior es hoy en día, entendidos como una necesidad estructural para las políticas capitalistas, partiendo justamente del hecho de la inmovilidad a la que están sometidos (Basok 2002). La investigadora asevera que su utilidad está basada en su carencia de libertad laboral (*unfree labour*), que de otra forma no funcionaría para los fines del gran capital. Visto así, los trabajadores se verán forzados a migrar y aceptar las condiciones laborales ofrecidas, sin ninguna posibilidad de rechazarlas (previamente e "*in situ*"). Particularmente, en el caso de los trabajadores agrícolas venidos del extranjero, dejan su país de origen con la meta de mantener a las familias dejadas atrás y lo hacen con una visa de trabajo que los liga con un solo empleador, situación que los coloca en estado de sujeción económica, dado que creará una dependencia del empleo que los mantendrá dentro del círculo de precariedad:

“[Los trabajadores] permanecen hasta que expire su contrato; no se ausentan del trabajo, incluso cuando están agotados, enfermos o lesionados, porque su reclutamiento en el programa de empleo está rígidamente controlado” (Basok 2002:17).

Continuando con esta línea de pensamiento, además de los argumentos que sostienen que la explotación laboral está fundada, entre otras razones, en la carencia de libertad laboral presente en el caso de los trabajadores agrícolas transmigrantes en Canadá (Hanley et al 2014, Hanley et al 2015, Sikka et al 2011 entre otros), consideramos interesante agregar aquí la mirada que nos propone que “la granja familiar [es] una constelación de relaciones laborales no libres producidas en parte por la movilidad e inmovilidad de los trabajadores” (Reid-Musson 2017:2). La investigadora funda sus plantamientos en el hecho de que es justamente la cercanía (afectiva y espacial) a los trabajadores lo que permite a sus empleadores la utilización de

mecanismos de control orientados a obtener beneficios y justificar las acciones ejecutadas por estos últimos; mismas que resultan, entre otras, en la preservación del carácter no-libre de dicha relación laboral.

Reid-Musson se refiere entonces al beneficio colateral que los empleadores obtienen, ante la incapacidad monetaria de los trabajadores de acceder a vehículos motorizados; a la par de la inaccesibilidad al transporte en común, el cual es prácticamente inexistente en las zonas rurales que siguen la lógica de una sociedad centrada en el automóvil. “[...] mi argumento principal es que las geografías materiales de la (im) movilidad cotidiana ayudan a los empleadores y a los estados a garantizar altos niveles de control laboral y un valor exacto de esta fuerza laboral migrante de bajos salarios”, sostiene Reid Musson (2017:3). De esta forma, los TAT se encuentran limitados a la utilización de las bicicletas, las cuales, –dicho sea de paso– en su gran mayoría son proporcionadas por grupos de defensa y particulares que se dedican a coleccionarlas para ponerlas a disposición de los trabajadores; las cuales pueden resultar insuficientes, dado que en ocasiones su número es mucho menor comparado al de quienes las necesitan (Basok, Bélanger, Candiz y Rivas 2015).

Abundando sobre el tema, Depatie-Pelletier ha desarrollado un extenso trabajo de investigación que busca demostrar que las restricciones jurídico-legales implementadas dentro de las políticas migratorias canadienses pueden ser consideradas como una forma moderna de esclavitud al constituirse en restricciones éticas a los derechos fundamentales de libertad y seguridad (2018:1), las cuales pueden derivar en una seria afectación a la integridad del individuo. Refiriéndose específicamente a las consecuencias que dichas interferencias pueden tener sobre la unidad familiar, la investigadora describe la postura de la Suprema Corte de Canadá que se opone a la aplicación de políticas que restringen el derecho a la seguridad/integridad psicológica de los individuos, sin importar si éstos son o no ciudadanos canadienses, oposición ignorada por el gobierno canadiense.

En síntesis, la oferta de la parte canadiense es la de ofrecer a las poblaciones no deseadas como ciudadanos la posibilidad de ingresar al país legalmente como trabajadores temporales sin libertades y bajo condiciones que son vendidas como ganadoras para todas las partes. Por tanto, el interés de incluir esta noción de ciudadanía dentro de los distintos elementos que se intersectan al convertirse en un trabajador agrícola contratado dentro de los distintos programas creados para este fin, es demostrar la exclusión del acceso a la residencia permanente y, en consecuencia, a la ciudadanía; circunstancia que se convierte en un elemento de discriminación y que juega un rol central en la incapacidad de los trabajadores con un

permiso restringido de defenderse de posibles abusos de la parte empleadora, tal y como lo haría un residente canadiense o un trabajador que no tiene limitado el acceso a la justicia.

### ***2.4.3 Movilidad, control y poder***

Ahora bien, en la experiencia de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos, una de las restricciones ejercidas sobre ellos durante su estancia laboral en Quebec es la relacionada con la (in)movilidad. Resulta por tanto necesario realizar una revisión de la literatura en torno al concepto, misma que nos permita teorizar acerca de los alcances y efectos posibles en la experiencia percibida y vivida por éstos.

En efecto, aunque en apariencia ‘todo el mundo’ se mueve, no todas las personas pueden hacerlo de la misma manera. Dado el creciente interés por el tema de ‘las movilidades’, existe hoy en día una vasta teorización de las implicaciones espaciales que la movilidad humana lleva implícita, así como de las interacciones con otras nociones y conceptos (Urry 2000, Silvey 2004, Gogia 2006, Creswell 2006, Sheller y Urry 2006, Hannam et al 2006, Jensen & Richardson, 2007, Jensen 2011, Bærenholdt 2013, Creswell et al 2016). La movilidad se visualiza pues como una oposición a la fijación territorial que producen los vínculos y las fronteras denotando el movimiento y flujo potencial de personas, bienes, ideas e imágenes (Bærenholdt 2013). El concepto retenido aquí es el de movilidad espacial, entendido en su concepción tradicional, como el “desplazamiento geográfico, es decir, el movimiento de entidades [bienes, información o personas] desde un origen a un destino a lo largo de una trayectoria específica que se puede describir en términos de espacio y tiempo” (Kaufmann et al 2004).

Movilidad e inmovilidad son, por tanto, dos fenómenos que se articulan. Tal y como lo sostienen Kaufmann et al (2004) al proponer el concepto de motilidad para referirse a la habilidad de moverse, conectando así lo espacial y lo social. En efecto, siguiendo a los autores, la motilidad es comprendida al analizar tres elementos que la componen: “el acceso a diferentes formas y grados de movilidad, la competencia para reconocer y hacer uso del acceso, y la apropiación de una elección particular, incluida la opción de no acción” (2004:750). Adey y Cresswell (citados por Lan 2016,) coinciden también en señalar que existe una acción simultánea producida al conjugarse elementos tales como las tecnologías, las normas sociales y las prácticas institucionales; simultaneidad que al facilitar la movilidad de ciertos individuos

y grupos sociales pueden reflejarse en la inmovilidad (demovilización acorde con Adey) de otros.

Notemos, por ejemplo, cómo los flujos migratorios hacia Canadá presentan hoy día una tendencia revertida. La frontera se atraviesa legalmente ya no para establecerse de manera permanente, sino para ejecutar trabajos que requieren a los individuos por cierta temporada. La extendida práctica de la migración circular puede ser entendida como una forma flexible de movilidad que denota cómo la movilidad espacial podría ser fácilmente asociada a la movilidad social ascendente; particularmente si observamos lo que sucede con dicha migración laboral que se encuentra en constante traspaso de fronteras animada por la expectativa de mejoría material, de mayor educación de la progenie y de bienestar familiar.

Sin embargo, la investigación sobre el tema permite comprender que la movilidad está asociada al espacio y al poder (Sheller y Urry 2006, Creswell 2006, Hannam et al 2006, Jensen 2011). Por tal razón, es también posible sostener que los procesos que generan dicha movilidad van ligar a ésta a la desigualdad social, lo que confirma su indisoluble asociación con el ejercicio del poder, toda vez que dicha desigualdad permitirá o no la accesibilidad a los medios de movilidad, a la par de la capacidad de maestranza de éstos, entiéndase *qué (in)movilidad, para quién, hacia dónde y cuándo* (Urry 2007 y Hannam et al 2006).

En este sentido, Urry enfatiza el significado profundo y el poder implícitos en la decisión de moverse o no de manera voluntaria: “podríamos decir que el ‘movimiento’ no forzado es poder; es decir, poder moverse (o poder permanecer voluntariamente quieto) es para los individuos y grupos una fuente importante de ventaja, una ventaja conceptualmente independiente de la economía y la cultura” (Urry, 2007:51–52 citado por Jensen). La inmovilidad, por tanto, tiene que ser leída como una experiencia que puede significar poder o la carencia de éste, dependiendo de la circunstancia y las razones que la motiven.

Es así que, la movilidad, que pareciera evocar siempre la idea de libertad y de un flujo constante, está –para algunos– íntimamente ligada a los conceptos de poder y gobierno, haciéndose necesaria la conexión con los postulados de Foucault sobre el concepto goberamentalidad (*gouvernementalité*) que explica el poder, ya no en los términos de la comprensión del funcionamiento de mecanismos jurídicos y sistemas representativos tal y

como se había hecho hasta entonces, sino en términos gubernamentales (Botticelli 2015). Tal y como Foucault<sup>24</sup> lo propone:

“Por ‘gobernalidad’ entiendo el conjunto constituido por las instituciones, los procedimientos, análisis y reflexiones, los cálculos y las tácticas que permiten ejercer esa forma bien específica, aunque muy compleja, de poder que tiene por blanco principal la población, por forma mayor de saber la economía política, y por instrumento técnico esencial los dispositivos de seguridad” (Fragmento, Foucault, 2006:136 -ver el pie de página para la cita completa).

Derivado de este planteamiento, Bærenholdt (2013) sustenta que las sociedades hoy en día se encuentran gobernadas a través de la movilidad, proponiendo el término de gobermovilidad (*governmobility*). De manera concreta, siguiendo las propuestas de Foucault sobre la ‘movilidad del poder’, Bærenholdt insiste que, actualmente, “las sociedades son gobernadas a través de la movilidad, la circulación y la libertad” en oposición a los estudios que se concentran en enfatizar “el gobierno de la movilidad” (2013:26), puntualmente, Bærenholdt sostiene que:

“Tomando prestadas las ideas de Urry (2007), la gobermovilidad funciona a través de formas corporales, tecnológicas e institucionales de autogobierno, que se promulgan de manera relacional y se incorporan en los sistemas. En lugar de a través de los sujetos, la gobermovilidad funciona a través de objetos y relaciones en una era en la que la Internet, los teléfonos móviles y muchas otras tecnologías de la información y la comunicación están integradas en todas partes. Así, la gobermovilidad significa gobernar a través de conexiones–movilizando movibilidades” (2013:29).

Visto así, para el investigador es necesario reconocer que, este concepto, al igual que el de gobermentalidad de Foucault, lleva implícita la noción de ciudadanía y de sociedades civiles controladas, toda vez que se funda en la idea foucaultiana del “poder para circular” (Bærenholdt 2008:17). Proposición que, creemos puede ser cruzada con otras que explican la manera en la que el control estatal se pone de manifiesto, tal y como veremos más adelante.

---

<sup>24</sup> Segundo, por ‘gobernalidad’ entiendo la tendencia, la línea de fuerza que, en todo Occidente, no dejó de conducir, y desde hace mucho, hacia la preeminencia del tipo de poder que podemos llamar ‘gobierno’ sobre todos los demás: soberanía, disciplina, y que indujo, por un lado, el desarrollo de toda una serie de aparatos específicos de gobierno, [y por otro] el desarrollo de toda una serie de saberes. Por último, creo que habría que entender la ‘gobernalidad’ como el proceso o, mejor, el resultado del proceso en virtud del cual el Estado de justicia de la Edad Media, convertido en Estado administrativo durante los siglos XV y XVI, se ‘gubernamentalizó’ poco a poco (Foucault, 2006, p. 136 citado por Botticelli 2015).

Ahora bien, Gogia (2006), en un artículo que gira en torno a dos tipos de movilidad, la diversión y el trabajo, se refiere al PTAT como uno de los ejemplos para explorar las implicaciones de la movilidad, el espacio y la subjetividad. Para Gogia, los factores materiales y jurídicos que se conjugan en la movilidad de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos (TAT) se basan en eventos de tipo económico-financiero (Programas de Ajuste Estructural, crisis del peso, entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio), los cuales han jugado un rol fundamental en el incremento de los niveles de pobreza de la población mexicana, particularmente de aquella que vive en zonas rurales (2006:61). Colegimos, por tanto, que estos factores empujan a dicha población a practicar una movilidad laboral que es, *oportunamente* dirigida hacia los campos e invernaderos canadienses.

En lo que toca a las regulaciones jurídicas que motivan este movimiento, la investigadora indica que, ante la incapacidad económica de la-os mexicana-os de viajar como turistas, el PTAT “sería la vía más fácil para facilitar la movilidad mexicana hacia Canadá” (2006:361). Gogia utiliza un argumento semejante al sostenido por Mize y Swords (2011), en relación con los trabajadores jamaquinos en 1966 a quienes el gobierno canadiense les abrió la puerta para acallar las acusaciones de discriminación y racismo contra el país caribeño impidiendo el establecimiento permanente de sus ciudadanos en territorio canadiense. En ambos casos, se amplió la movilidad de ciudadanos de países latino-caribeños; la movilidad de la mano de obra requerida, por supuesto.

Más adelante, se pone en evidencia la interconexión entre movilidad y espacio (tanto las comunidades como el paisaje agrícola) que es afectado por la presencia de los TAT, quienes serán reclusos en viviendas cuya ubicación, generalmente, les mantendrá segregados del resto de los habitantes de los poblados alrededor de los cuales se genera la actividad agrícola. Gogia incorpora aquí el término de “trabajo muerto” (*dead labour*), expresión utilizada por Don Mitchell (2003) para referirse a la mano de obra que produce las fresas en California. La paradoja que se plantea es que, esta fuerza de trabajo viviente se trastoca en trabajo muerto, “eso es trabajo osificado, concretizado, materializado en una cosa definida, con una forma definida y una estructura definible” (2003:237), a la par que ignorada en toda su amplitud por sus consumidores; paradoja aplicable a los trabajadores mexicanos laborando en Canadá.

Esta contextualización sirve de base para poner en evidencia la contradicción existente en este acto: esta mano de obra muerta requiere de cuerpos móviles, cuyos desplazamientos son controlados en la trayectoria que recorren del país de origen hacia el de destino laboral,

pero también una vez en los centros de trabajo. Refiriéndonos al contexto canadiense adecuamos la expresión de Mitchell:

“La movilidad del trabajo, movilidad profundamente estructurada por la amenaza y la realidad de la violencia accidental y deliberada, es una condición previa para el trabajo muerto que son las frutas y hortalizas cultivadas en [Quebec], que es el paisaje agrícola [de Quebec]” (Mitchell 2001:59).

Resulta evidente, por tanto, que existe una complejidad y vastas posibilidades de estudio en torno a la movilidad, debido a las distintas asociaciones que pueden hacerse con otras nociones o temáticas en particular; las cuales puede resultar difícil de estudiar por separado, pues se encuentran altamente imbricadas. Lo anterior, reconociendo que las políticas de la movilidad conllevan implícita una noción de derecho y libertad al movimiento –de quién, a qué precio (para otros) y con qué tipos de obligaciones (Jensen 2011). Derechos y libertades que se ha sostenido largamente en los estudios sobre el PTAT y el RA-PTET son permanentemente violentados, tal y como se indicó en la revisión de literatura sobre los programas citados.

En síntesis, nuestro interés de incluir el concepto en nuestro trabajo es el hecho de que como veremos en el desarrollo del capítulo relativo al análisis de nuestros resultados, los individuos participantes en estos programas van a experimentar una movilidad de tipo laboral con características particulares que evidenciarán justamente su incapacidad de optar, en principio, entre moverse o no; y enseguida, en decidir hacia dónde, cómo y qué términos.

Resumiendo, desde los planteamientos de la interseccionalidad, este control sobre la movilidad viene a agregarse al conjunto de categorías de opresión que han sido señaladas en las secciones precedentes, agravando así la vivencia de esta población trabajadora. Ahora bien, aceptando que la gobermovilidad se aplica y pone en marcha a través de objetos y relaciones, retomando las propuestas de Foucault y Urry replanteadas por Bærenholdt (2013); el sujeto transnacional corporeizado en el trabajador agrícola transmigrante mexicano y guatemalteco (TAT) es movilizado hoy en día hacia el destino preconcebido con la ilusión de cercanía que proveen las TIC, particularmente el teléfono celular.

Este contacto que disuelve intermitentemente la distancia geográfica a través de la co-presencia planteada por Madianou y Miller (2012), Baldassar y Merla (2016), se sucede a través de artefactos que parecieran ser facilitados para que este tipo de movilidad tenga lugar. Objetos a través de los cuales se intercambia información sobre la casa y la progenie, se disponen arreglos, se difumina la soledad, se transmiten toda una gama de afectos y emociones; se

reafirman las razones por las que se está lejos, olvidándose que se es en sí mismo parte esencial de “un producto del neoliberalismo y de las desigualdades estructurales entre el Norte y el Sur, el PTAT [y/o RA-PTET], toda vez que dichos programas se apoyan para su funcionamiento en desigualdades de clase, de raza y de género (Labrecque 2016:237).

En efecto, en los espacios transnacionales existe una transferencia de emociones. Los trabajadores agrícolas viven experiencias particulares durante su estancia en Canadá, las cuales producirán vivencias que muy probablemente serán reproducidas o tendrán efectos en sus lugares de origen. Estos individuos viven pues, de manera emocional los espacios entre los que se desplazan. Este quehacer cotidiano no puede ser entendido solamente como una cuestión de educación y/o de los derechos de las personas; es mucho más complejo porque forma parte de la subjetividad de cada persona. Por tanto, las emociones van a jugar un papel específico sobre la capacidad o no de actuar. Dicho de otra manera, se actúa motivado por una emoción que va más allá del intelecto, del simple razonamiento de saberse maltratado, discriminado, marginado.

Abundando, si bien un análisis desde la teoría transnacional permite observar lo que sucede al interior de los campos sociales transnacionales entre los que se desplazan los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos, y la perspectiva interseccional ofrecerá la posibilidad de demostrar el interactuar de distintas categorías discriminatorias a las que se encuentra sujeta esta población trabajadora, es necesario ir más allá de la noción de *homo economicus* (Boccagni y Baldassar 2015:77). Tal y como ambos investigadores plantean, el estudio de las emociones va a convertir en plausible matizar el énfasis que se ha dado al aspecto económico-político de los lazos e intereses que circulan en los espacios transnacionales. “Un enfoque más eficaz sería ver los motivos económicos ligados íntimamente a los emocionales” afirman Boccagni y Baldassar (ídem).

Examinar las implicaciones emotivas del transnacionalismo de los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos que laboran en Quebec, es parte también de la geopolítica de las emociones. Es decir, nos permitirá analizar las estrategias que los estados y los actores privados implicados en la migración laboral circular entre Canadá, México y Guatemala ponen en marcha. Parfraseando a Boccagni y Baldassar, pretendemos descifrar los modelos, mandatos e imaginarios de carácter emocional que se crean en torno a la presencia de los TAT, centrando nuestra atención en el manejo que se efectúa de sus motivaciones; del uso emotivo que se hace precisamente de las múltiples fuerzas de exclusión que encaran dichos trabajadores.



Partiendo de estas premisas, consideramos necesario realizar un estudio y análisis de la emocionalidad que se vive en los campos sociales transnacionales que existen y se generan en este ir y venir de la población agrícola que se desplaza entre ellos. Para ello, nos valdremos de las tesis sostenidas por las ciencias sociales, particularmente la geografía, las cuales han puesto su atención en la incorporación de emociones y afectos en el estudio de las actividades humanas; componentes esenciales de nuestras acciones, pensamientos u omisiones que han sido sistemáticamente descartados de las investigaciones desde hace siglos, y a las que hoy comienza a reconocerse el trascendental papel que juegan en las interacciones individuales y sociales. Postulados que exponemos a continuación.

## **2.5 Teorías de las emociones. El giro emocional (emotional turn) en las ciencias sociales**

Basadas en el paradigma Cartesiano, las ciencias sociales evacuaron la emotividad de las dimensiones estudiadas para explicar los distintos fenómenos sociales de la actividad humana. Si bien existen algunos trabajos ignorados de mediados del siglo XX<sup>25</sup>, fue justamente al principio del actual que las principales disciplinas sociales se han dado a la tarea de incluir la dimensión emocional en los proyectos de investigación, análisis que han tendido también a la construcción de teorías que uniformen el cómo abordar este inseparable aspecto del quehacer humano.

De esta manera, la Historia, la Sociología, la Antropología, la Filosofía, la Ciencia Política y muy recientemente la Geografía iniciaron el “giro emocional/afectivo” (*emotional turn*). Dada la amplitud de trabajos y de tesis que han sido propuestas originalmente por la Sociología y la Antropología consideramos importante presentar una breve revisión de los postulados propuestos por ambas disciplinas, antes de entrar de lleno a las “*Emotional Geographies*” planteadas esencialmente por geógrafas feministas de habla inglesa, a partir de las cuales se han elaborado distintas propuestas para analizar la espacialización de las emociones.

Antes de entrar en materia, resulta pertinente referirnos a dos de los conceptos centrales que serán abordados dentro de este trabajo de investigación, uno de los cuales, las emociones,

---

<sup>25</sup> Por ejemplo, el trabajo de Goffman sobre la vergüenza, “Embarrassment and Social Organization” (1956)

es motivo aún de discrepancias en cuanto a su significado, el cual depende, en primer lugar, de la disciplina que lo define y; en segundo término, de la perspectiva que es elegida para su utilización, tal y como veremos enseguida. En segundo lugar, nos referiremos al estrés, una experiencia psico-corporal altamente simbólica, imbricada con las emociones, particularmente con las de tipo negativo, es decir, el miedo/temor, la angustia/preocupación y la ansiedad; reiteradamente presentes en la vivencia de los trabajadores agrícolas transmigrantes.

### ***2.5.1 El estudio de las emociones. Un breve sobrevuelo de su historia***

De acuerdo con Luna Zamora la aparición como campo disciplinario de la Sociología de las Emociones puede datarse en la década de 1970, teniendo como origen el ataque a la 'lógica lineal' y la proliferación de problemas emocionales que permitieron el surgimiento "del actor vivo dentro del orden social". Queda por sentado que la elección de esta disciplina es el constructivismo toda vez que "es el repertorio y vocabulario emocional [lo] que nos permite conceptualizar las emociones, las consecuencias sociales de éstas [y] su papel dentro de la interacción social" (2005:19-20).

Es Lutz (1988:288) quien relata la presencia de las emociones en discusiones que datan de hace dos milenios, recordando que fueron los filósofos como Platón o los Estoicos, seguidos de Hobbes y Rosseau quienes dejaron huella de sus preocupaciones en torno a éstas. Su propuesta se centra en la exploración de la emoción como una de las "principales categorías culturales occidentales<sup>26</sup>", subrayando que partimos de una serie de supuestos, entre los que se encuentra su universalidad y que podemos separarlas tanto en contextos individuales como sociales. Asimismo, continúa Lutz, las cargamos de nuestras propias concepciones occidentales al servirnos de ellas para calificarlas de buenas, malas, excesivas, juzgar el momento oportuno de manifestarlas, y relativizar culturalmente a ciertos grupos culturales. En occidente, afirma, se utilizan también para otros tipos de funciones ideológicas, ubicándolas primariamente como irracionales, subjetivas, caóticas (contrarias al pensamiento), asociándolas al género femenino, lo que ha reforzado la subordinación de las mujeres.

La Antropología mexicana ha incursionado también en la utilización de las emociones para abordar la problemática social. Jacobo Herrera (2013) da luz sobre los trabajos realizados por Calderón (2012), quien ha propuesto la construcción teórica y metodológica de la

---

<sup>26</sup> "*Master Western cultural category*", en el original en inglés

dimensión afectiva, partiendo del hecho que ésta es de carácter universal, tomando en cuenta que “todas las sociedades producen una normatividad y conjunto de reglas que modulan las emociones” (2013:27).

De su parte, López Sánchez (2011) define las emociones como “una categoría cultural que permite la comprensión y la explicación de diversos fenómenos sociales, políticos, económicos y culturales, amén de los psicosociales”<sup>27</sup> (citada por Jacobo Herrera, p. 28). Dado su interés en la ciencia médica, López Sánchez correlaciona la calificación de irracionalidad ligada a las emociones como una de las razones por las que se busca su control y, por tanto, su medicación.

En lo que toca a la Ciencia Política, Goodwin, Jasper y Polleta (2011) y Demertz (2013) reunieron en un texto los trabajos de un largo grupo de investigadores buscando revertir la tendencia de los estudios políticos de ignorar emociones tales como el enojo, la indignación, el miedo, la alegría y el amor, apostando porque este intento demuestre que las emociones son centrales al análisis político.

Jasper en lo particular ha propuesto una clasificación que él llama “cruda” para diferenciar los distintos tipos de estados emocionales y afectivos que los seres humanos podemos expresar, criticando el hecho de que los propios proponentes de estas subcategorías continúen llamándolas “emociones” de manera generalizada, lo que propicia confusiones. Resumiendo, el investigador plantea la diferenciación siguiente:

“1)emociones reflejas, respuestas automáticas a eventos e información, mismas que son asumidas como el paradigma para todas las emociones, tales como enojo, miedo, alegría, sorpresa, conmoción y disgusto; 2)humores, (des)energizantes sentimientos que persisten entre eventos, no toman objetos directos y que pueden ser modificados por las primeras; 3)compromisos afectivos o lealtades, sentimientos relativamente estables hacia otras personas u objetos, tales como amor y odio, confianza y desconfianza, respeto o desprecio; 4)emociones morales, sentimientos de (des)aprobación basados en intuiciones morales o principios, tales como vergüenza, culpabilidad, orgullo, indignación, ultraje y compasión y, 5)energía emocional, un estado anímico de excitación y entusiasmo que alienta a la acción” (2011:3).

Esta proposición tiene como base, por una parte, el interés de hacer más preciso el significado/sentido que se otorga a una emoción en particular, aceptando que, en una gran mayoría de las lenguas humanas, el término ‘emoción’ alude “numerosas expresiones, interacciones, sentimientos y etiquetas” (p. 286). En segundo lugar, Jasper se basa en la

---

<sup>27</sup> En español en el original

percepción (*how they are felt*) y la duración de las emociones, lo que a su juicio agrega una suerte de calificativo que la sitúa en un estatuto distinto. Atendiendo a la clasificación presentada en la cita textual, siguiendo a Jasper, es pertinente, por ejemplo, diferenciar las ‘emociones reflejas’ (básicas para la mayoría de los investigadores, tales como el miedo), de las ‘emociones morales’ que se basan en nuestros principios, como lo es el caso de la indignación.

### **2.5.2 Emociones/Sentimientos de. Estrés**

Concepto central en el corpus de esta tesis, la definición de emociones entraña una gran diversidad. Para Bernard (2014), una de las primeras *tensiones estructurantes* que han sido identificadas en el tema de la categorización de las emociones es la heterogeneidad que existe en la manera de aproximarse a su definición, en principio, entre las perspectivas naturalistas y constructivistas; seguidas de las deterministas (su explicación social) y las accionistas (el papel que juegan en el cambio social).

En este contexto, a diferencia de las tesis que se centran en los aspectos evolucionistas o puramente psicológicos, tanto la Antropología como la Sociología plantean que las emociones son construcciones sociales que son aprendidas experiencialmente a través de patrones culturales. La base para estas aseveraciones se funda, entre otros, en los hallazgos que demuestran la utilización de términos que describen estados emocionales que no pueden ser traducidos como equivalentes<sup>28</sup> entre culturas (Lutz y White 1996, Morsbach y Tyler 1986).

Existen todavía discusiones en torno a la distinción entre emoción, sentimiento y afecto, aunque en ocasiones se considera que la discusión puede convertirse en estéril. De manera resumida, se coincide que la característica esencial de las emociones es su corta duración, con manifestaciones físicas que mueven, dan o quitan ánimo (Marina 2006; Figueroa 2010). Más ampliamente, Peggy Thoits (1989), propone que a fin de distinguirlas de los humores o estados de ánimo, es más práctico establecer los componentes que se considera deben estar presentes para reconocerlas, a saber: "(a) las evaluaciones de un estímulo o contexto situacional, (b) cambios en las sensaciones fisiológicas o corporales, (c) la visualización libre o inhibida de gestos expresivos, y (d) una etiqueta cultural aplicada a constelaciones específicas de uno o más

---

<sup>28</sup> Lutz demuestra que los Ifaluk, habitantes de una pequeña isla del Pacífico, se refieren a *fago*, un estado emocional traducido como "compasión-amor-tristeza"; en tanto que Morsbach y Tyler hablan de *amae*, emoción japonesa que es una especie de sentimiento de dependencia del amor de otra persona, semejante al amor de los niños por sus madres, pero experimentado por personas adultas.

de los primeros tres componentes", (Gordon 1981, Kemper 1978, Thoits, 1984, Frijda 1986 citados por Thoits, 1989:318).

De esta manera, las emociones son entendidas no sólo como respuestas específicas de los individuos ante estímulos particulares, sino como parte de los intercambios derivados de las relaciones sociales de las personas (Parkinson 1996). De la misma manera, Harré y Finlay-Jones (1986) señalan que tanto el lenguaje como las prácticas sociales y otros elementos culturales juegan un papel significativo en la formación de las emociones. Averril (1980) de su parte, agrega que las emociones y sus manifestaciones son reguladas por normas sociales, valores y expectativas; mismas que determinarán cuáles circunstancias o eventos justifican la emergencia de una emoción en lo particular, así como la manera en que ésta puede/debe ser expresada. Hochschild (1979, 2003) elaborará de manera más amplia proponiendo la sujeción a "reglas emocionales" emanadas de una cultura en particular, las cuales determinan el cómo y cuándo debe actuarse de una manera específica ante una situación dada.

De su parte, empujando los nacientes trabajos en la Geografía que incluían a las emociones desde los postulados postestructuralistas, Bondi y Metha propusieron una definición considerada posicional, al referirse a éstas como "productos culturales que se reproducen en forma de experiencia corporeizada, y que pueden ser interrogadas por su papel en las relaciones sociales a través del análisis del discurso" (Bondi y Metha, 1999: 70). Siguiendo con esta búsqueda, Joyce Davidson y Christine Milligan consideran que las emociones "pueden verse como una forma de tejido conectivo que une geografías experienciales de la psique y el cuerpo humanos con (dentro de) geografías sociales más amplias del lugar" (2004: 523).

De manera reciente, en el campo de la Sociología, Jonathan Turner (2011) subraya el acuerdo entre investigadores de considerar como básicos cuatro grupos de emociones: la ira, el miedo, la tristeza y la alegría, señalando una paradoja: tres de estas emociones primarias son negativas y funcionan en contra de la creación de vínculos y lazos sociales (2011: 3). De su parte Warren TenHouten (2007, 2013, 2017) realiza una propuesta que incorpora diversas teorías sobre las emociones, reconociendo los aportes del cognitivismo/construccionismo y el concepto de emociones primarias, las cuales permiten un mejor entendimiento de los procesos psico-sociológicos del quehacer humano. En su caso, está de acuerdo con Ekman y Plutchik en la existencia de seis emociones primarias, identificadas facialmente a través las culturas: alegría, tristeza, enojo, disgusto, miedo y sorpresa.

Desde una perspectiva antropológica, existen referencias a las alusiones que Geertz y Taylor (citados por Atencia Escalante 2005:452) realizaron en sus proposiciones etnográficas, en las que plantean que al igual que las instituciones, las emociones se encuentran culturalmente moldeadas y su descripción debe tener en cuenta el significado que le otorga “la trama simbólica en que se encuentran”. Es decir, reconocen su presencia, pero consideran que no es posible teorizar sobre ellas, dado que “cada uno de nosotros establecemos una distancia diferente a la hora de comprendernos a nosotros mismos y a los otros” (ídem).

Ahora bien, otro elemento clave de nuestro análisis es el estrés fisisicológico que se encuentra a la base de un sinnúmero de estados emocionales a los que los trabajadores agrícolas temporales se encuentran sometidos durante su estancia en Quebec. Entenderemos entonces por estrés el significado otorgado por diversos autores quienes, de manera resumida, plantean que éste es:

“la respuesta normal del organismo a un estímulo transitorio o permanente (estresor) para ayudarle a confrontar una situación problemática o vivida como tal, que puede convertirse en un desequilibrio sustancial entre las demandas ambientales percibidas y las capacidades de respuesta del sujeto. El estrés es pues un estado de tensión física y emocional causado por la presencia de un estresor, a la vez que es una realidad subjetiva (real o percibida) que depende a la vez de la situación estresante y de la manera en la que el individuo la percibe, que produce secuelas físicas o psicológicas” (APA, 2016; Achotegui, 2002; Aresti, 2001; Lazarus, 1983; Mason, 1975).

Cabe aclarar que la perspectiva psicológica que nos interesa atraer a nuestro trabajo de investigación es aquella que se abre al traspaso de fronteras disciplinarias y que mira al individuo como un ser holístico-integral y no como uno separado en mente y cuerpo. Esto significa que los estresores son entendidos como realidades que pueden ser conscientizadas o no, pero que de cualquier manera van a tener efectos –incluso severos– en el organismo de la persona que los experimenta (Ader y Cohen 1993, Ader 1998, Aresti 2001). Dicha circunstancia es especialmente importante para analizar la situación de los trabajadores agrícolas temporales dado que las características particulares de empleo y vida cotidiana en los campos e invernaderos en los que trabajan en Quebec va a someterlos a estresores constantes derivados del ritmo al que se espera que laboren, la mala alimentación, la carencia de horas de sueño y de descanso necesarios para recuperarse; la ausencia de soporte y relaciones afectivas, así como las expectativas emocionales de sujetos subordinados que no tienen derecho a criticar o poner en tela de juicio sus condiciones laborales, mucho menos a disputar y defender sus derechos,

sino que incluso se espera que estén agradecidos de que les concedan dicho trabajo. Estresores que se convierten en uno mayor, la espada de Damocles de la repatriación prematura.

La inclusión de este concepto tiene lugar reconociendo que existen finas y complejas distinciones y teorizaciones en torno al cuerpo, mismas que tratan de ir más allá de la dicotomía que lo separa de la mente como si se tratara de entidades independientes, sin vínculo (McDowell 1999, Aguilar y Soto 2013). Nuestro interés y argumento tiene como razón de ser la certidumbre de que para comprender al ser humano en su integralidad requerimos de la multidisciplinariedad; es decir, de una apertura a la confluencia de diversas disciplinas del saber humano que nos ayuden a explicar su multidimensionalidad, particularmente las diferentes respuestas a las situaciones de estrés, partiendo de la relación innegable entre un ser biológico y un sujeto social que percibe, interpreta y se expresa espacialmente desde la subjetividad. Su importancia, adicionalmente, queda de manifiesto en las proposiciones realizadas por Depatie-Pelletier en torno al papel que juega el estado en la producción de dicho estrés a partir de la proposición de contratos de trabajo que restringen los derechos y las libertades fundamentales de los trabajadores agrícolas transmigrantes, y que se traducen en un no-respeto al derecho a la integridad física y psicológica, a la vida privada y la dignidad de este grupo de individuos (2011, 2018).

Tomando en cuenta las distintas aproximaciones referidas anteriormente, una explicación intermedia en torno al significado posible de las emociones, con la cual coincido, articula las bases fisiológicas y las sociales. Dicha postura está mucho más extendida entre la mayoría de los autores que tocan el tema, aceptando formas mixtas de naturalismo y constructivismo en las que se reconoce que existen programas afectivos de base que son modulados por la socialización cultural que va a valorizar ciertas muestras emotivas y a limitar otras.

Retendré, por tanto, la definición propuesta por Bernard que propone que las emociones son a la vez

"fenómenos de la vida afectiva (sentimientos, afectos, estados de ánimo, sensaciones), como un modo de acercamiento colectivo y social (prácticas, representaciones, normas, valores, ethos, estratificación, etc.) que tienen una influencia recíproca en nuestra noción espacial del mundo, nuestras interacciones espaciales y nuestra relación con el territorio ". (2011: 1).

Ahora bien, una vez clarificados los conceptos que serán utilizados en nuestro análisis relativo a la dimensión emocional, procedemos ahora a la presentación de una breve reseña sobre la evolución en el estudio de las emociones al interior de las ciencias sociales.

### ***2.5.3 De la Geografía Humanística a la Geografía de las Emociones.***

Hasta 1970, los exponentes de la Geografía Humana consideraban el espacio como un contenedor neutral, una suerte de lienzo blanco que era llenado por la actividad humana (Carter, Donald y Squires 1993); ideas que fueron retadas por estudiosos como Yi-Fu Tuan (1974) quien –parafraseo– subrayó que los seres humanos no vivimos en un marco de relaciones geométricas, sino en un mundo de significados que se suceden en lugares y espacios determinados a los que nuestra experiencia personal agregará una valoración específica. La geografía humanística será criticada, a su vez, por haber dejado fuera el reconocimiento a la especificidad de los cuerpos –sexo y género incluidos (Longhurst 2001); y “no problematizar la política del individualismo liberal y neoliberal, al no haber sido capaz de alterar la alineación de la emoción con la experiencia subjetiva individualizada” (Bondi 2005:436). A juicio de sus críticos, será hasta la llegada de los teóricos postmodernos como Foucault, Deleuze y Butler, que la Geografía incorporará y discutirá temas tales como las representaciones, las identidades y los cuerpos. El espacio comienza entonces a ser concebido como una "construcción a la vez social y emocional, que se produce no sólo mediante procesos económicos y sociales sino a través de las relaciones de poder presentes en la vida cotidiana" (Koskela, citado por Soto Villagrán, 2012:7).

En este proceso evolutivo, durante los años 1990, las geografías de género, consideradas fundamentales para posicionar la discusión del cuerpo como un lugar, plantean que éste es la primera escala geográfica, el espacio donde se localiza el individuo y sus límites que resultan permeables respecto a los otros cuerpos. Es este tenor, Smith (1993) afirma que:

“el cuerpo posee la doble característica de ser un espacio en sí mismo, al tiempo que ocupa y se mueve en el espacio. El cuerpo como espacio es la primera escala corporal al establecer la diferencia entre el yo y el otro, diferencia fundamental para configurar el espacio personal” (p.7)

Comienza entonces a enfatizarse la importancia de partir de una visión del cuerpo y de su diferenciación de la corporalidad (McDowell 1999) como un tema necesario para asociar cuerpo, espacio y emociones. Exploraciones que abrirán la puerta a análisis y teorizaciones que



se han convertido en temas de estudio por sí mismos, como lo atestigua la creación de publicaciones orientadas al tema<sup>29</sup>.

Siguiendo a esta vertiente de estudios, una serie de discusiones en torno al miedo experimentado por las mujeres, un tema que había sido ignorado hasta entonces, es elaborado por Gill Valentine (1989), seguido de trabajos que abordaban la influencia del miedo en la producción de “sujetos corporeizados y generizados” (Koskela 1997, Bondi y Mehta 1999, Pain 1991). Gillian Rose, a su vez, en su singular texto “*Feminism and Geography...*” (1993) une su voz a las geógrafas feministas para poner en tela de juicio las distinciones que hasta entonces se realizaban en torno a las personas, el medio ambiente que les rodea, así como las fronteras existentes en torno a los individuos. La Geografía comienza así a abocarse al estudio de la temática de las emociones, reconociendo la importancia para explicar las diversas experiencias que pueden vivirse en el proceso de ocupación del espacio, particularmente las vividas por las mujeres –tanto como investigadoras que como sujetos de estudio.

Dado lo tardío de su inclusión, la Geografía sigue, más que liderar los estudios en torno a las emociones (Bondi 2005a), tal y como ésta demuestra al realizar un recorrido histórico sobre los estudios precursores del actual campo de las geografías emocionales que comienzan con el trabajo editorial de Anderson y Smith (2001) en el que hacían un llamado para pensar seriamente “cómo el mundo está construido y es vivido a través de las emociones” (2001:7), llamado atendido por un buen número de geógrafos que han explorado la conexión entre emociones y lugares.

De esta manera, es en los albores del siglo XXI que una diversidad de estudios comienza a ser editados, tal y como lo testimonian las publicaciones de Avis (2002), Burman y Chantler (2004), Davidson (2003), Day (2001), Ettlinger (2004), Laurier y Parr (2000), Longhurst (2001), Panelli et al (2004), Parr (2005), por citar algunos. Investigadores que han contribuido a la consolidación de los estudios sobre las geografías emocionales en torno a diversos temas, tales como la propia investigación, las relaciones, la corporeización, las enfermedades crónicas y mentales, la discapacidad, las instituciones y la música. Recuento que ilustra la vastedad de temáticas que han sido abordadas desde entonces.

Como señala Bondi, es justamente la geografía feminista la que blande un arma de doble filo en torno al tema, siendo la iniciadora y a la vez fuente de crítica de la evolución del campo

---

<sup>29</sup> Atraigo como ejemplos la Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad.

de las geografías emocionales: en la tradición de ir contra la preservación de dicotomías que asocien masculinidad con racionalidad, mente y objetividad; y feminidad con emocionalidad, cuerpo y subjetividad [al conceder importancia a temáticas feminizadas como lo es el caso de las emociones] “existe el riesgo de que la propia autoridad para articular un argumento persuasivo sea socavada” (Bondi 2005:440). Lo anterior, no significa que los estudios no se realicen, sino que sean acompañados por reformulaciones que, por ejemplo, ofrezcan teorizaciones alternativas de la subjetividad individual –que continúa siendo equiparada a la emoción– otorgando la palabra a quien deja de ser simplemente un sujeto de estudio, para convertirse en un participante activo con la autoridad de relatar su propia experiencia (a través de testimonios que son transcritos por quien investiga). Proposición que nos parece particularmente importante y que intentamos retomar en esta investigación, tanto en la forma de analizar las narrativas de los trabajadores agrícolas transmigrantes en Quebec, como en las proposiciones teóricas, articulando los postulados de diversas disciplinas, tal y como lo hicimos notar párrafos arriba.

En este largo proceso de inclusión de la dimensión emocional en los estudios geográficos, nos encontramos hoy en día frente a la argumentación que sostiene que "una aproximación espacialmente comprometida al estudio de las emociones puede ofrecer nuevos derroteros a la investigación geográfica" (Davidson, Bondi y Smith (2007: 3), destacando como temas centrales la posición de la emoción en los cuerpos y los lugares; la relación emocional entre la gente y los lugares que la rodean y, las representaciones de las geografías emocionales. Es decir, la manera en que las representaciones movilizan, producen y buscan dar forma a las emociones. En síntesis, el llamado '*emotional turn*' en la Geografía tiene el interés fundamental de aclarar los procesos de diferenciación espacial que las emociones generan y la manera en las que éstas son vividas de acuerdo con los espacios en los que toman forma, y según las poblaciones interpeladas.

Es a partir de uno de los primeros textos dedicados al tema (*Emotional Geographies* 2007) que se propone una definición de una geografía emocional. Acorde con las autoras, ésta "intenta entender experiencial y conceptualmente la emoción en términos de su mediación y articulación socioespacial, en lugar de estados mentales subjetivos completamente interiorizados" (2007:3). Dicho de otra forma, las geografías emocionales dan cuenta de la dimensión intrínsecamente emocional de nuestra relación con el lugar, y de manera vasta, de dicha relación con el mundo (Smith et al 2009).

En resumen, podemos notar hasta aquí el resurgimiento del empuje que las mujeres han debido imprimir al interior de la Geografía para continuar articulando nociones y conceptos que requieren ser analizados de manera integrada, tales como el cuerpo, el espacio y las emociones. Al mismo tiempo, que se insiste en la importancia de reconocer "el significado de la emoción en una gama de escalas espaciales" (Davidson y Milligan 2004:524), tomando en cuenta que, al alejarse de la asociación primera con el cuerpo, las emociones se convierten en elementos cuya presencia resulta más difícil de identificar. Señalamiento que confirma la importancia de emprender el análisis que nos proponemos realizar en este trabajo.

Esta breve semblanza de la historia de la inclusión de las emociones en los estudios geográficos, requiere una mención especial a Rachel Pain (1991, 1997, 2000, 2006, 2008, 2009, 2010) quien ha desarrollado un extenso trabajo en relación con una emoción específica: el miedo, particularmente en relación con el crimen, temor experimentado de manera especial por las mujeres, quienes deben encarar cotidianamente la violentación de su propio cuerpo. A lo largo de sus trabajos, realizados mayoritariamente en el Reino Unido, la investigadora ha elaborado sistemáticamente sobre esta emoción básica ante la cual los individuos reaccionan modificando incluso sus hábitos cotidianos, o aprendiendo a incorporar el estrés que se deriva de la constante amenaza con la que deben aprender a convivir en los lugares asociados a la posibilidad de que, por una parte, un atentado personal puede ser sufrido (violencia sexual) o, por otra, un ataque terrorista haga explotar un artefacto. Se ponen en evidencia así las asociaciones que los seres humanos realizamos entre emoción, espacio y lugar; las cuales, como notaremos más adelante, emergen en la cotidianeidad de los trabajadores agrícolas transmigrantes.

Es en su trabajo de 2009, en el que Pain realiza una alusión directa a la emergencia de las "*emotional geographies*", subrayando la importancia que ello reviste para la investigación dentro de la disciplina. Sin embargo, probablemente por el hecho de ser una gran exponente de la investigación participativa (*Participatory Action Research*), Pain se concentra más en miradas empíricas que teóricas, lo que no impide que realice críticas en prácticamente todos sus escritos, llamando la atención a sus colegas sobre lo tendencioso y etnocentrista de las investigaciones en torno al miedo, en las que se ha dejado sistemáticamente fuera a los actores no-occidentales y no-blancos por ejemplo.

Ahora bien, el entrelazamiento entre migración laboral/emociones está representado en dos estudios. El primero, enfocado a las mujeres filipinas que son contratadas a través del programa de trabajadoras domésticas (*Live-in Caregiver Program*) es planteado en el trabajo

desarrollado por Geraldine Pratt (2012, 2009). Acorde a la investigadora, intenta “provocar una respuesta afectiva entre los responsables políticos” (2009:3), a la vez que busca que pasemos de ser espectadores y nos convirtamos en testigos de las vivencias presentadas a través de historias de vida, dramatizaciones y textos sobre la intimidad, abordadas desde las emociones.

El segundo de éstos se refiere a los trabajadores migrantes altamente calificados que se desplazan entre Rusia y los Países Bajos, el cual enfatiza la importancia de realizar estudios que relacionen emociones y migración laboral a fin de comprender las emociones asociadas a los lugares específicos de acceso a los mercados laborales (Maurit Aure 2003). De acuerdo con sus hallazgos, las emociones identificadas varían entre las que afectan seriamente la autoestima de las personas, producen vergüenza o la pérdida de la individualidad, y las que proveen satisfacción o son placenteras.

Finalmente, me parece necesario señalar que la Geografía francesa comienza apenas a incursionar en el tema. De una parte, un texto que atrajo mi atención fue el extenso trabajo desarrollado por Benoît Feildel (2010) en el que propone el reconocimiento de nuestra relación afectiva con el espacio; proposición que realiza a partir de una cartografía de las experiencias relatadas por los individuos entrevistados, y que de alguna manera me confirmaba la plausibilidad de mi pretensión en torno a realizar algo semejante en torno a la vivencia de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos en Quebec.

El más reciente intento es realizado años más tarde. Iniciado a partir de discusiones entre profesores y doctorantes que tuvieron lugar en 2015 en el “Café Géographique” en París<sup>30</sup>, fue en noviembre de 2016 que se publicó un número especial en “Carnets de géographes 9” denominado “*Géographies, géographes et émotions: Retour sur une amnésie...passagère?*”, coordinado por Pauline Guinard y Benedicte Tratnjek. En la presentación de dicho número se reconoce que “las emociones no son solo fenómenos espaciales o herramientas para comprender el espacio, sino que también son elementos por derecho propio, incluso constitutivos, de disciplina geográfica” (Guinard y Tratnjek 2016 :4). Asimismo, se reconoce que la convergencia de los trabajos publicados es la cercanía entre las geografías de las emociones y las de lo sensible, término al que la academia francesa está mucho más habituada.

---

<sup>30</sup> Compte rendu du Café Géographique du 13 octobre 2015 à Paris (Café de Flore), <http://cafe-geo.net/category/comptes-rendus/>

Finalizaría este breve comentario señalando que Guinard realiza desde 2017 el seminario "*Géographie des émotions*", refrendando así su interés por el reconocimiento de la importancia del tema; interés que nació en ella a partir de su trabajo de campo en Johannesburgo en donde tomó consciencia del miedo que puede ser asociado a ciertos espacios, particularmente cuando se es una joven mujer blanca en un país ajeno; temática que raramente es tratada en las investigaciones de corte geográfico.

Ahora bien, retomando las ideas planteadas a lo largo de estos párrafos, resulta evidente que se han realizado distintas proposiciones en torno al significado y alcance de la inclusión de la dimensión emocional en los estudios sociales, evidenciando al mismo tiempo la dificultad de su problematización. Cada disciplina ha diseñado un camino por el que transitar hacia la identificación, comprensión y análisis del papel que juegan las emociones en el quehacer humano, buscando responder a preguntas esenciales a fin de aterrizar la comprensión social de categorías afectivo-emocionales: ¿Qué es una experiencia emocional/emoción? ¿cómo y dónde tiene lugar? ¿cómo se expresa? ¿Que tipo de relaciones afectivas con el espacio se suceden en lugares y circunstancias determinadas?

En este contexto, la geografía continúa desarrollando su perspectiva de análisis, partiendo de su propia definición de las interacciones espaciales de los individuos humanos, participando de esta forma al desarrollo de técnicas y métodos adaptados a la realidad estudiada. Tal y como lo afirma Bondi, las geógrafas feministas "han sugerido que las emociones permean los ambientes físicos y sociales, así como las experiencias subjetivas de los individuos" (2005:436). En este sentido, la proposición de la escala corporal como frontera primera entre el individuo y el medio ambiente que le rodea nos permite fundar el corpus de nuestro análisis, abordando la problemática de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos a partir de los efectos emocionales experimentados desde su subjetividad, en su propia corporeidad y, en consecuencia, en su interacción con los actores participantes (de manera directa e indirecta) en el PTAT y en el RA-PTET.

De manera sucinta, nuestro marco conceptual se inserta en las geografías feministas que proponen pasar del modelo académico alienante hacia un proceso más flexible de apropiación social, en la que "*los procesos y la geopolítica local y global*" pueden ser combinados con *relatos de emoción* (Pain 2009). Buscamos pues, atravesar la frontera persistente de la dicotomía racional/emocional yendo más allá de los *opuestos binarios*, dicotomías en las que lo femenino, comenzando por las emociones, es considerado inferior y relegable, y por ello, dejadas fuera de la investigación científica.

Es de allí que denominar geopolítica de las emociones a este texto cobra su sentido. Su significado encuentra su fundamento en la geografía cultural (que acoge a la geografía de las emociones), la cual es considerada por sus promotores como “un lugar a partir del cual preguntar válidas y urgentes preguntas del mundo; (una manera de pensar) en la que lo geográfico es visto como constitutivo de cómo el mundo *es construido*” (Anderson et al 2003: xix). Se valida asimismo en la perspectiva de la economía (geo)política, la cual asume justamente que la geopolítica no puede ser comprendida si no se atiende los cambios y flujos de la economía global (Smith 2005). En este sentido, se perfila más claramente el ángulo adicional que aporta la inclusión de la dimensión emocional para mostrar lo que se encuentra en juego en las decisiones que se toman para garantizar que las economías de los países implicados en el PTAT y el RA-PTET se beneficien de la labor que mexicanos y guatemaltecos realizan, tal y como veremos a lo largo de este trabajo. Argumento que confirma los postulados que sostienen que la agenda neoliberal no solamente ha reestructurado los sitios de producción, consumo y migración, sino que deliberadamente ha dejado fuera de la ecuación, la incorporación de las emociones en los estudios relativos al tema (Ahmed 2004a).

Es claro que elegir un ángulo determinado para realizar el análisis de las emociones experimentadas y socializadas por los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos que laboran en Quebec, se complejiza al examinar a profundidad la diversidad de teorías que se han desarrollado para explicarlas. Partimos de la premisa que las emociones "son la fuerza impulsora detrás de los compromisos con la cultura ... [ellas] dan a los símbolos culturales los significados y poder para regular, dirigir y canalizar el comportamiento humano e integrar patrones de organización social" (Turner y Stets 2005).

Basados en estos planteamientos, Boccagni y Baldassar (2015) sostienen que la migración transnacional es un lugar privilegiado para observar la emotividad humana. Concretamente los investigadores señalan que “emocionalmente hablando, la migración invariablemente afecta las emociones tanto (corporalmente) personificadas como (socialmente) incorporadas” (p. 75). Aclaran, empero, que no se trata de estereotipar a los migrantes como si se tratara de personas que van a tener una suerte de disposición para expresar ciertas emociones, sino que es justamente esta vivencia de emociones en movimiento, traspaso de fronteras y exposición a patrones culturales distintos lo que convierte este tipo de migración en una rica fuente de experiencias y de análisis que nos permite entender mejor la experiencia (emotiva) vivida por éstos; y de manera más general, nos acerca a una comprensión de la condición humana.

La intersección de emociones y transmigración ofrece, por tanto, un campo fértil para observar y analizar cómo se interrelacionan los espacios geográficos y emocionales, cómo la migración es delineada por los procesos emocionales (y a la inversa); a la par permitimos examinar la forma en que interactúan las distintas categorías discriminatorias que pueden ser asociadas a estos grupos de individuos provenientes de México y Guatemala para laborar en el sector agrícola quebequense.

En este orden de ideas, dada su pertinencia, nos serviremos de las propuestas de TenHouten (2017) en torno a la alienación y la carencia de poder (*powerlessness*) para realizar un análisis distinto de los programas de trabajadores agrícolas temporales latinoamericanos que laboran en Canadá, profundizando en la humanización de la investigación que se realiza en torno a estos fenómenos emergidos de la migración laboral cíclica. A la par, atraeremos las definiciones y propuestas de Arlie Hochschild (1979, 1983, 2001, 2003) en torno a al trabajo/labor emocional y la consecuente gestión de las emociones que, de acuerdo con su propuesta, de maneras diversas y con intensidades distintas, tanto mujeres y hombres realizamos de manera constante en nuestro cotidiano.

Serán incorporados los postulados que subrayan el importante papel que juegan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que, como Madianou y Miller (2011, 2016) sostienen, crean “ambientes polimedia” (2016:142) en los que se crean nuevos espacios en los que las emociones (expresadas, rechazadas, reprimidas) pueden ser exploradas; formas de co-presencia y de creación de lazos e interacciones sociales que sirven al mantenimiento de los nexos afectivos y emocionales necesarios para mantener dichos vínculos más allá y a través de la distancia geográfica (Baldassar et al 2013, 2016; Madianou y Miller 2011, Svašek 2012).

En otras palabras, argüimos que incorporar el elemento emocional puede ofrecernos resultados que complementen los estudios realizados hasta ahora que evidencian el carácter de “recurso/mano de obra/jornalero” que se concede a los trabajadores, es decir, un cuerpo trabajador que produce o participa en la producción de bienes y servicios (Anderson 2009, Harding y Pribam 2006, McKay 2007, Wright 2012), desarticulado de la capacidad sintiente de dichos individuos y su reconocimiento como persona integral. Adicionalmente, la mirada que la Geografía de las Emociones puede aportar a nuestro análisis, parte de la posibilidad de comprender los posibles impactos que el lugar como evocador de emociones puede producir, manifestaciones gratificantes, de seguridad, de pertenencia, de arraigo y de amor; o que conducen hacia estados indeseados, de vulnerabilidad, de temor, de rechazo, de ira, de odio, de impotencia, de frustración.

De esta manera, las tesis sostenidas por los diversos investigadores citados en los párrafos anteriores nos permitirán realizar asociaciones entre los campos sociales transnacionales habitados por trabajadores agrícolas, familiares y otros actores, y la emocionalidad que se produce en ellos. Examinaremos las emociones que son puestas en juego a través de los mandatos de las masculinidades dominantes. Asimismo, podremos analizar la información obtenida para comprender cómo se socializan los discursos permeados por emociones (temor de ser expulsado del programa, indignación por el maltrato, cólera suprimida ante posibles represalias, orgullo y satisfacción ante los logros de su progenie) y el posible rol que éstas juegan en la *agencia* de los trabajadores para exigir sus derechos, constituirse en sindicatos, inconformarse ante abusos; o en las actitudes de inacción motivada por el temor y el amedrentamiento, o bien, aquellas incitadas por el orgullo nacionalista que motiva la competencia entre grupos de trabajadores de diversos orígenes.

Dicho de otra manera, buscamos comprender las emociones y su relación con el espacio, estudiándolas e integrándolas dentro del proceso migratorio circular a fin de aprehenderlas como verdaderos hechos sociales que modelan las interacciones entre trabajadores, sus esposas, sus hija-os, sus compañeros de trabajo, sus empleadores, las y los activistas de defensa de sus derechos, los funcionarios gubernamentales y toda otra persona con la que intercambian información en su lugar de origen o en el de trabajo.

### **A manera de conclusión**

Reconocemos que el entrelazamiento de estas tres perspectivas teóricas y su utilización para analizar los programas de trabajadores agrícolas temporales canadienses puede no resultar evidente a primera vista. En nuestro estudio, nos proponemos ampliar y enriquecer la noción de migrante transnacional *-transmigrante<sup>31</sup>-* aplicada a los trabajadores agrícolas mexicanos; es decir, que pueden ser vistos también como individuos que se encuentran sometidos a la confluencia de diferentes opresiones como lo dejamos entender en el apartado que trata sobre la interseccionalidad. Categorías que se construyen como producto de políticas económicas y migratorias que los empujan a aceptar empleos precarios (en apariencia excepcionales), violatorios de derechos y libertades, con efectos de corto y largo plazo en la unidad familiar y las comunidades de las que provienen.

---

<sup>31</sup> que se desplaza de manera cíclica entre dos Estados-nación y construye diversas relaciones multidimensionales y multiestratificadas (Levitt y Glick-Schiller 2004)



Ambas perspectivas, las interacciones opresoras y los vínculos a través de las naciones y a pesar de las fronteras en las que este proceso migratorio tiene lugar, están sistemáticamente permeadas por las emociones y sus impactos multiescala; las cuales, en tanto que son experimentadas por individuos humanos, son vivencias que mantienen su carácter de *significante, discurso y herramienta política* al mismo tiempo, tal y como Pain (2009) lo plantea.

Al realizar una geografía de las emociones de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos, pretendemos abonar el terreno de estudio y llenar el hueco existente que vincule discriminación y control, violación de derechos y libertades y migración laboral cíclica con vivencias íntimas, cotidianas. Buscamos constatar la capacidad de agencia de los trabajadores, tanto al defender o no sus derechos; en la respuesta ofrecida a las estructuras que confrontan, sabedores que les habita el temor de perder el empleo por el que lucharon largamente por conseguir en la búsqueda de progreso personal y comunitario; en la manera en la que se relacionan con su familia nuclear y extendida. Pretendemos, igualmente, comprender cómo se construyen las emociones que viven, y el tipo de ideas identitarias que han sido incorporadas de cómo vivirlas, de adaptarse a circunstancias que les son adversas.

En otras palabras, nos proponemos identificar las implicaciones de lo transnacional en la construcción de identidades que se vinculan con las emociones, tanto dentro de las dinámicas familiares, como en su actuación como sujetos políticos.

## **Capítulo III. La migración agrícola temporal. Génesis y actualidad.**

¿Cómo se inicia el éxodo de hombres y mujeres de los campos sureños hacia Canadá y particularmente a Quebec? ¿Qué es lo que incita a los productores agrícolas quebequeses a contratar una mano de obra venida del Sur? ¿Cómo se crean los programas de trabajadores agrícolas temporales que facilitan su ingreso al país? Son estas las preguntas que buscamos responder a lo largo de este apartado, a fin de contextualizar la problemática que abordamos en nuestro trabajo de investigación.

Iniciaremos a través de una breve semblanza sobre la estructuración particular que moldea la agricultura quebequense, para en un segundo momento referirnos a la influencia específica que las políticas neoliberales globalizantes han ejercido en el proceso de modernización del sector, así como el papel que éstas han jugado en el diseño de las políticas migratorias que han dado origen a los actuales programas de trabajadores extranjeros, particularmente los del rubro agrícola (PTAT y PTET).

### **3.1 Breve introducción a la agricultura quebequense**

Conforme a Nantel (2015) difícilmente alguien puede poner en tela de juicio el control que ejerce la Unión de Productores Agrícolas (UPA) en el destino y orientaciones del sector agrícola quebequense, organización que cuenta con el estatuto de sindicato profesional desde 1972, y es el único representante reconocido de las y los agricultores de Quebec, quienes están obligados a afiliarse a éste. El papel jugado por la UPA es considerado como

“complejo y paradójico al encontrarse situada a la vez entre asociado del gobierno y monopolio sindical que se supone representa también los intereses de los pequeños productores y empresas gigantescas con intereses divergentes y a veces opuestos” (2015:44).

Protagonismo y control que han sido determinantes en momentos históricos que han contribuido a una drástica disminución del número de productores agrícolas en Quebec, al optar, de una parte, por la agricultura de especialización (mono cultivo) que, ante la presión de la competencia entre este tipo de explotaciones, llevó a la desaparición de poco más de 70 mil granjas entre 1951 y 1971, las cuales pasaron de 134, 336 a solamente 61,257 en dicho período; estimándose una desaparición de 3 granjas al día actualmente. Por otro lado, en su búsqueda

de asegurar el ingreso para sus miembros (en 1956), exigió la implementación de los llamados “planes conjuntos” y el mercadeo colectivo, modelo de gestión que, conforme a Provonost (citado por Nantel) semeja a “un monopolio, un cartel organizado por una Ley” (2015:43).

Siguiendo a Nantel, dicho modelo de producción especializado, que responde a una ideología productivista, significa en la práctica una integración vertical y horizontal que implica que la antigua granja familiar y diversificada, se ha convertido en una empresa agrícola especializada, un simple eslabón en la cadena productiva que sigue (y depende) de los proveedores de insumos y de las empresas de transformación y distribución. Asimismo, este patrón exige un crecimiento constante en las superficies cultivables (en el caso de la producción vegetal), un endeudamiento constante ante la exigencia de modernización de instalaciones y maquinaria, lo que se traduce en una dificultad adicional para el remplazo generacional. Lo anterior, sin mencionar la excesiva utilización de pesticidas, abonos y toda suerte de productos químicos que tienen severos efectos en el medio ambiente, y que han contribuido a la vez a un empobrecimiento del suelo –con consecuencias diversas sobre la salud humana– creando así un círculo vicioso con consecuencias directas e indirectas en los productores agrícolas (salud y costos de producción).

De esta manera, la típica granja quebequense que tenía su sustento en la mano de obra de los miembros de la familia y de los familiares cercanos, y que a la vez practicaba una agricultura de subsistencia con una venta de escasos excedentes, se ha transformado radicalmente. Dentro de estos cambios, los productores agrícolas quebequenses hacen uso de la presencia de una mano de obra totalmente desconocida hace algunos decenios: las y los trabajadores agrícolas temporales venidos de ultramar, conocidos también como trabajadores extranjeros temporales o mano de obra migrante temporal, y que denominamos trabajadores agrícolas transmigrantes (TAT).

### ***3.1.2 Las políticas capitalistas neoliberales y el incremento de los fenómenos migratorios cíclicos laborales: el sector de la agroindustria***

La movilidad laboral interna que una gran mayoría de quebequenses y gente de las provincias del Atlántico han vivido desde hace décadas ha sido propiciada no sólo por la carencia de empleo en las regiones en las que dichas personas nacieron, sino también por el comienzo de un fenómeno que se encuentra extendido por todo el planeta hoy en día: la industrialización de todos los sectores de la economía, a la par de los procesos económicos

globalizantes. Recordemos que, hasta antes de la aparición de los TAT en Canadá, eran los jornaleros quebequenses y de las provincias marítimas quienes se desplazaban hacia Ontario y la Columbia Británica para cubrir la demanda de mano de obra agrícola (Reid-Musson 2014).

Asimismo, el paso de una agricultura de subsistencia a otra de tipo masivo ha significado la transición de una relación cercana entre la persona y sus fuentes de alimentación hacia un cultivo de la tierra despersonalizado, es decir, a una actividad más de los sectores económicos, dando origen a la agroindustria y todo lo que ésta trae consigo. En efecto, la introducción de técnicas y maquinaria que permite que un solo individuo pueda cultivar grandes extensiones de tierra, está aparejada a la posesión de también extensas superficies en las que se practica el monocultivo, el uso inmoderado de sustancias químicas y la utilización de manos y brazos desarraigados de sus propias tierras, situadas a miles de kilómetros de los centros de trabajo.

De esta manera, industrialización y mundialización trajeron consigo la creación de nuevos sistemas de producción que debían responder a la necesidad creciente de alimentar a las ciudades que comenzaron a poblarse densamente. Tal y como Mines (2012)<sup>32</sup> y Gagné (2002) lo afirman, la transición hacia el uso de maquinaria en la producción agropecuaria puede ser considerada un parteaguas que ha traído consigo consecuencias diversas. Entre las más drásticas, la peligrosidad implícita de cierto tipo de maquinaria que puede no sólo lastimar e incapacitar, sino incluso producir la muerte, tal y como lo testimonian las 1,975 muertes registradas en el agro canadiense entre 1990-2008 (CAIR, 2009).

Al respecto, Mines (ídem) realiza un recuento del impacto que la incorporación de una máquina en lo específico puede significar para un trabajador. En su disertación, el especialista en agricultura refirió la existencia de máquinas que “aligeran” el trabajo de un jornalero agrícola y de otras que pueden llegar a ser consideradas tortuosas, pues le someten a posturas y ritmos que son extenuantes y provocarán en el largo plazo alguna o varias enfermedades ocupacionales. A ello, agréguese la monotonía que se produce por la realización de tareas repetitivas día tras día, a la par de la pérdida de habilidades que su utilización puede entrañar, dado que es la máquina la que realizará la tarea que anteriormente tenía que ser ejecutada por el campesino.

---

<sup>32</sup> Presentación durante el Coloquio Internacional de la Cátedra de Estudios del México Contemporáneo. "Les programmes de travailleurs migrants temporaires : une nouvelle façon de gérer l'emploi dans le contexte mondial?", 24 y 25 de abril de 2012, Universidad de Montreal, Canadá.

De su parte, Gagné (2002) pone el énfasis en el significado consumista de la aparición y proliferación de la maquinaria agrícola. El investigador sostiene que el hecho de poder explotar superficies más grandes a una mayor velocidad llevará al productor agrícola no sólo a mejorar sus condiciones de vida, sino también a tener un excedente financiero que le permitirá invertir en bienes distintos de los necesarios (superfluos), lo que ha facilitado la instauración de una dinámica novedosa en el sector agrícola, abriendo la puerta al consumismo, aliado necesario de la mística capitalista.

En palabras del investigador "La introducción del tractor facilitó las tareas del agricultor y al mismo tiempo promovió el aumento de la producción de su tierra, lo que alentó el consumo del agricultor y su familia" (p. 64). Es decir, esta nueva disponibilidad de recursos generará una serie de necesidades inexistentes anteriormente, las cuales son producidas precisamente por el incremento de ingresos que conducirán a la necesidad de sentirse parte integral de la mencionada sociedad de consumo. Los impactos que se viven en este sector pueden ser asociados a la síntesis propuesta por Svašek y Skrbiš (2007:368) en torno a los alcances contemporáneos de la globalización, la cual impacta prácticamente todos los campos de la actividad humana "de la religión a la política, de la economía al deporte" y, por ende, la agricultura y sus actores.

Volviendo a los efectos que las políticas neoliberales impulsan a través de la globalización económica, es importante referir que, tal y como Mitchell (2004) y Held et al (1999) sostienen, la ideología neoliberal globalizante promueve la dominación del mercado instaurada a través de una lógica hegemónica que se manifiesta a través de largas redes corporativas establecidas en zonas económicas estratégicas que a su vez poseen centros de producción y venta en distintos países.

Como se señaló antes, se garantiza entonces que las mercancías y los bienes circulen libremente, pero no así las personas. Noiseaux y Nava abundan sobre el tema, relatando la forma en que Canadá y Quebec se incorporaron hace unas décadas a esta lógica, al abandonar las normas de regulación del trabajo que funcionaban como "un mecanismo de defensa contra la competencia excesiva, la segmentación de los mercados laborales y la mercantilización del trabajo"<sup>33</sup> (2012: 75) hacia un retorno al *laissez-faire* que conlleva una desresponsabilización y desarticulación del control estatal en términos político-jurídicos; encaminándose de esta

---

<sup>33</sup> En español en el original.

manera hacia la aplicación de políticas capitalistas promovidas por el neoliberalismo económico, mismas que flexibilizan la mano de obra, y precarizan a los trabajadores migrantes bajo estatuto temporal laboral.

Esto significa que no habrá interés alguno en hacer prosperar una región del planeta en la que, en el caso de la agricultura, sería mucho más fácil cosechar productos que resuelvan los problemas alimenticios de dicha área, a la vez que provean sus excedentes a los mercados naturales cercanos. Una se pregunta, por ejemplo, por y para qué traer trabajadores agrícolas a hacer producir una región del mundo en el que casi la mitad del año prevalece un clima adverso que incluye nevadas, heladas y temperaturas bajo cero en las que es mucho más difícil –y más oneroso– producir legumbres y vegetales. La respuesta proviene entonces de esta 'lógica' globalizante neoliberal. En palabras de Mitchell (2004), ambos procesos (globalización económica y su expresión neoliberal) pueden desarrollarse de esta manera, dado que la tecnología actual permite segmentar la cadena productiva en tantas partes como sea necesario. Lo que significa que se puede decidir el lugar de producción y desplazar hacia éste a la fuerza laboral necesaria para dicha fase del proceso.

Visto así, el neoliberalismo es conceptualizado como el puente que conecta los cambios producidos por el proceso globalizador con la ideología y las prácticas políticas de gobernanza que han traído consigo dichos cambios (Harvey 2006; Sparke 2004; Mitchell 2004; Kingfisher 2002; Kingfisher y Maskovsky 2001; Raco 2003). Si de una parte el proceso implementado con la globalización neoliberal ha obligado a la creación de instituciones que servirán como garantes del ejercicio del poder de la clase financiera gobernante, sin que importe la distancia existente entre éstos y los bienes poseídos (Duménil y Lévy 2007); es a través de corporaciones específicas que se garantiza la preeminencia de la clase poseedora de los bienes y los administradores contratados para gestionar los medios de producción. De acuerdo con Duménil y Lévy, para que el orden neoliberal pudiera expandirse, fueron necesarios ciertos compromisos con los líderes de las multinacionales; negociaciones realizadas de modo tal que concederían el acceso a importantes remuneraciones producidas por los nuevos ingresos que fluían hacia las clases dominantes.

En el caso de la agricultura quebequense, esta presencia no se encuentra directamente relacionada con los productores agrícolas que, como señalamos un poco más adelante, sino con quienes controlan el suministro de insumos, trátase de semillas, fertilizantes o pesticidas; así como de quienes comercializan la producción agrícola. Escuchemos en este sentido lo que señalan Lara Flores y Pantaleón:

“La tendencia general muestra que las grandes compañías agroindustriales poseen un gran control en Canadá, con seis compañías que controlan la venta de alimentos a nivel nacional, sólo unas pocas que producen fertilizantes nitrogenados y un pequeño número que controla la distribución de agroquímicos y semillas (Veena Verma 2003). En 2007, sólo tres empresas concentraban 75% de la distribución de alimentos en Quebec: Loblaws (Provigo, Loblaws, Maxi), Sobeys (IGA, IGA Extra) y Metro, lo que deja ver que la distribución de alimentos en esta provincia es una de las más concentradas en el mundo, ya que 95.9% de las ventas se hicieron en las cadenas de supermercados [...]” (2015:87)

Lo anterior significa que las políticas neoliberales globalizadoras se expresan de manera distinta en el caso de la agricultura quebequense considerada aún de tipo familiar si se le compara con el tipo de empresas que proliferan en Ontario o con las corporaciones agroindustriales características de los Estados Unidos, país con el que los productores canadienses compiten de una manera desigual (IRIS 2015, Lara Flores y Pantaleón 2015).

A la par, se utiliza el establecimiento de otras formas de organización a las que se traspasa el ejercicio de funciones que anteriormente ejercía el aparato gubernamental. Tal es el caso de FARMS y FERME<sup>34</sup> las cuales fueron creadas para proporcionar una serie de servicios que el gobierno canadiense proveyó durante una década, manteniendo así su función normativa, reguladora y administrativa en la gestión de la mano de obra procedente de otros países. Desde finales de los años ochenta, son estas dos entidades controladas por el sector privado las que se encargan de gestionar la mano de obra agrícola destinada a sus propios miembros.

Realizando un paralelo con los argumentos presentados por Ferguson (2006) a través de los que se interroga sobre la función de las ONG en África, podríamos también preguntarnos sobre las consecuencias de estas nuevas formas de otorgamiento de servicios que debieran ser prestados de manera directa por las instancias gubernamentales locales, en el caso específico de la agricultura canadiense. Estas interrogantes se basan en el hecho de que dichas funciones se acompañan de mecanismos desarrollados dentro de la esfera privada, para el servicio de ésta (una especie de juez y parte).

En este sentido, el neoliberalismo, su alta valoración de la empresa privada y la instrumentalización que hace del Estado (Ferguson, 2010), tiene un ejemplo claro en el manejo del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con México y los países del Caribe. En efecto, Ferguson enfatiza que, proponiendo que el Estado sea administrado de la misma

---

<sup>34</sup> Foreign Agricultural Resource Management Services y Fondation pour le Recrutement de la Main d’oeuvre Étrangère, respectivamente.

manera en que se hace una empresa, el neoliberalismo promueve la idea de que los ciudadanos deben actuar como si se tratara de compañías (*firms*) miniatura y que deben hacerlo responsable y proactivamente. Más aún, se espera que los ciudadanos se hagan cargo de sí mismos y, por tanto, el Estado no tiene por qué intervenir, si no es para expedir visas, permisos de trabajo y demás documentos migratorios, como lo es el caso de los programas de trabajadores extranjeros en Canadá. O tal como lo señala García Pascual, para “brindar facilidades para la penetración de capital extranjero tanto en la actividad agraria como en la industria agroalimentaria, y para impulsar las reformas legales que faciliten la libre compraventa de los recursos agropecuarios y forestales”<sup>35</sup> (2003:2), tal y como sucede en los países latinoamericanos.

Un tema paralelo que nos permite confirmar cómo dichas políticas han propiciado este fenómeno de las migraciones cíclicas de tipo laboral, es el de la salvaguarda de la producción alimentaria a nivel mundial. En un artículo crítico sobre el tema, Weiler et al (2017) lanzan la pregunta en torno al costo y a expensas de quién se busca la dicha seguridad alimentaria (la canadiense), subrayando el hecho de que no sólo se procura una mano de obra barata (*cheap labour*), sino que se obtiene la comida barata (*cheap food*) a través de la contratación de trabajadores agrícolas temporales venidos de otros países, quienes trabajarán y producirán al máximo de su capacidad (hasta 16 horas al día, en algunos casos). Situación que no tendría lugar si se utilizaran solamente trabajadores locales.

Siguiendo a García Pascual (2003), más allá de sus nombres cambiantes, el neoliberalismo se manifiesta a través de ajustes estructurales permanentes, los cuales han tenido una repercusión desastrosa en el agro latinoamericano (y por extensión, en la agricultura mundial). Aseveramos lo anterior, tomando en cuenta los señalamientos de Rubio (2001 citado por García Pascual), quien avanza que las políticas neoliberales han tendido, esencialmente, al desarrollo capitalista construido en torno al dominio de la agroindustria multinacional que determina qué, cómo, dónde y a qué precio se cultivan determinados productos agrícolas; a la par de una agroindustria exportadora que privilegia la producción de cultivos rentables (más no necesariamente los requeridos para alimentar a la población), monopolio que deja fuera a todo aquel que no cuente con recursos para la aplicación de la tecnología necesaria o la adquisición de la maquinaria que este tipo de agricultura exige.

---

<sup>35</sup> En español en el original.



En el siguiente apartado, profundizaremos sobre las paradojas en la que está construida la producción de alimentos en Canadá. Iniciamos con el análisis de la génesis y la evolución de los programas de trabajadores extranjeros, a través de los cuales se gestiona el desplazamiento de miles de personas provenientes de diversas partes del globo, deteniéndonos por supuesto en los de carácter agrícola que son el objeto de nuestro estudio.

### **3.2 Debates actuales en torno a los Programas Agrícolas de Trabajadores Temporales, PTAT y RA-PTET.**

Tanto el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) como el Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (RA-PTET) han sido motivo de investigaciones diversas. Sin embargo, existe una ausencia de trabajos sobre la temática afectivo-emocional. A fin de ofrecer una imagen general de los resultados de las investigaciones realizadas, iniciamos la primera sección con una revisión de la literatura existente; la cual, sin duda, no puede considerarse exhaustiva porque diversas investigaciones pueden haber escapado a nuestra atención.

Tanya Basok (1999) y Leigh Binford (2002) son dos de los investigadores que iniciaron los estudios sobre el PTAT, programa instituido en 1966 con el gobierno de Jamaica, y al que en 1974 se incorporó México, país que se ha convertido en el principal proveedor de mano de obra de dicho programa. En su primera publicación, Basok expone que este tipo de trabajo es uno de tipo “no libre”, con una mano de obra sumisa y de extrema flexibilidad. El libro editado en 2002 (*Tortillas and Tomatoes*), es considerado un trabajo seminal que se convirtió en un punto de referencia para la investigación sobre el tema, dejando en claro que esta población trabajadora se ha convertido en “una necesidad estructural”, sin la que el sector agrícola canadiense no sobreviviría. De su parte, Binford desarrolla un trabajo etnográfico en Tlaxcala, uno de los estados mexicanos con gran participación en el PTAT, constatando los problemas de salud originados por exposición a químicos diversos, la flexibilidad de este tipo de mano de obra, así como la segmentación étnica de la fuerza laboral al interior de este programa. En la publicación de 2013 (*Tomorrow We're All going to the Harvest*), Binford realiza una evaluación crítica del PTAT, en la que da cuenta de los abusos y violaciones, los impactos de las remesas en el desarrollo de Tlaxcala, sosteniendo que los grandes ganadores de esta forma de gestión laboral son, sin lugar a duda, los productores de la industria agrícola canadiense.

Un reconocimiento especial debe hacerse a la labor efectuada por Kerry Preibisch (+) quien realizó un gran número de publicaciones sobre los y las trabajadoras agrícolas que laboran en Ontario (2003, 2004, 2005, 2007, 2011), sosteniendo que los impactos del neoliberalismo fuerzan a cientos de personas a enrolarse en programas como el PTAT, convirtiéndose en “permanentemente temporales”, con pocos derechos, sin libertad. Sostiene asimismo que existen restricciones estructurales que delinear las relaciones empleador/trabajador migrante, las cuales promueven la invisibilización, la exclusión, los estereotipos y la restricción al movimiento. A la par, la investigadora aboga por una mayor participación de la sociedad civil para proveer espacios alternativos e integración social. Preibisch estableció asimismo una estrecha colaboración con investigadores que derivó en publicaciones conjuntas (Binford 2007, 2013, Encalada 2010, 2011, 2013, Hennebry 2010, 2011, McLaughlin 2016, Otero 2014), citadas más adelante; así como con organizaciones de lucha por los derechos de esta población trabajadora (J4MW), particularmente las mujeres mexicanas y guatemaltecas. Su profundo compromiso inspiró a sus estudiantes de la Universidad de Guelph a establecer una semana de actividades tendientes a crear consciencia y empatía hacia el trabajo agrícola bajo el slogan: “*Got food? Thank a farmworker!*”, frase que inspiró uno de los primeros cine-debates organizados por la autora en la Universidad de Sherbrooke en 2013.

Dentro de los análisis subsecuentes realizados al PTAT y RA-PTET, los hallazgos giran en torno a las políticas migratorias canadienses, plasmadas en las condiciones laborales establecidas en el contrato de trabajo, las cuales evidencian la explotación de los trabajadores, instrumentalizándolos y creando en éstos vulnerabilidad y desigualdad, así como ejerciendo discriminación al negarles el acceso tanto a la residencia permanente como a la ciudadanía (Bauder et al 2003, Goldring 2010, Hanley et al 2012, Hennebry y Preibisch 2010, Martin, Abella y Kuptsch 2006, Noiseux y Nava 2012, Tamara 2012, Tamara, Strahle et al 2010).

Partiendo del hecho de que el sector agrícola canadiense en general , y el quebequense en particular, son objeto de diversas excepciones establecidas en la Ley del Trabajo (*Loi sur les normes du travail du Québec*<sup>36</sup>) , y que a su vez los trabajadores extranjeros temporales no gozan de los mismos derechos que los locales; una buena cantidad de los estudios realizados se han enfocado en detallar los impactos del marco legal que regula a los programas de

---

<sup>36</sup> N-1.1 - *Loi sur les normes du travail*, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr>

trabajadores extranjeros temporales, mismos que vulneran los derechos del trabajo y que frenan la negociación colectiva y la defensa de derechos laborales.

Se exponen así las prácticas de contratación que favorecen el abuso de los empleadores (amenaza de deportación, *blacklisting*), la discriminación de género y el control de los espacios privados y públicos que habitan, mismos que propician una relación de poder marcadamente desigual entre productores agrícolas y trabajadores; así como las temáticas relativas a los efectos de las condiciones laborales que los convierten en trabajadores no-libres con movilidad controlada y restringida (Barnes 2013, Basok 1999, 2002, Basok, Bélanger y Rivas 2014, Becerril 2007, 2009, 2011; Encalada Grez 2011, Gallié y Ollivier-Gobeil 2017, Gesualdi-Fecteau 2014, 2015; Gravel y Raynault 2010, Handal et al 2010, Juárez Cerdi 2010, McLaughlin y Hennebry 2010, Martin, Abella et Kuptsch 2006, Preibisch, 2004, 2007, 2010; Preibisch y Encalada 2010, Preibisch y Hennebry 2011, Reid-Musson 2017, Valarezo y Hughes 2012, Vosko 2015, 2018, Vosko y Fuller 2008, Worswick 2013).

Los aspectos ideológicos que han guiado a la creación de los programas de trabajadores extranjeros temporales, la construcción legislativa de la categoría de trabajadores extranjeros temporales, los agrícolas entre ellos, y sus implicaciones en la inaccesibilidad a la residencia permanente (y por consiguiente a la ciudadanía), así como la apertura que se abrió para “explorar la vulnerabilidad legislativa de quienes son clasificados como no-inmigrantes” son particularmente abordados por Dauvergne y Marsden (2014), (2000, 2002, 2006), Satzewich (1989, 1989<sup>a</sup>, 1991); construyendo así una categoría utilitarista de “trabajadores migrantes” que no serán nunca candidatos a convertirse en miembros de parte entera de la sociedad canadiense (Sharma 2000, 2006). De su parte, Depatie-Pelletier (2018, 2012, 2011, 2011a, 2008), Depatie-Pelletier y Houle (2012), Depatie-Pelletier y Dumont-Robillard (2014) han puesto especial énfasis en la denuncia de las violaciones a los derechos humanos y libertades fundamentales; en tanto que otros investigadores se concentran en los derechos laborales (Gallié y Bourbeau 2014, Gallié et al 2015, Faraday 2012, Gesualdi-Fecteau 2016, 2015; Kurczyn y Pastrana 2016, Nakache y Kinoshita 2010, Vargas-Foronda 2011).

En este tema, destaca el Aviso Jurídico emitido por la Comisión de Derechos de la Persona y de la Juventud que fue realizado por Carpentier (2011), el cual confirma la discriminación sistémica de la que son objeto los trabajadores referidos y que emite una serie de recomendaciones, las cuales han sido sistemáticamente ignoradas por los distintos gobiernos provinciales. De igual manera, la “inequidad legislada” y reinante en este tipo de programas -y sus consecuencias- ante el incremento de la presencia de trabajadores temporales

en suelo canadiense es recogida en el el trabajo multidisciplinario coordinado por Tamara Lenard y Straehle (2012).

El papel que juegan los grupos de defensa y su influencia en la perturbación del equilibrio tradicional del poder en el sistema es abordado por diversos autores en el texto coordinado por Choudry y Smith (2016), quienes conjuntan las voces de investigadores y activistas para atraer la atención sobre las experiencias de los trabajadores migrantes en Canadá; al igual que el trabajo desarrollado por Gabriel y Macdonald (2011), quienes se analizan el impacto de la participación de la sociedad civil en el acceso a los derechos sociales por parte de los TAT; y el de Malhaire, Castracani y Hanley (2017), trabajo éste último que se enfoca principalmente en la labor del Centro de Trabajadores Inmigrantes (CTI), cuya labor es brindar apoyo e impulsar la capacidad de agencia de dichos individuos. El activismo político de los trabajadores migrantes es tratado por Valarezo y Hughes (2012), quien analiza las dificultades que encuentran los TAT durante sus jornadas laborales en Canadá, así como el surgimiento y acciones de una organización civil creada para defender a trabajadores expulsados (blacklisted) del RA-PTET, la AGUND. Destacan también la serie de reportes producidos por la organización sindical "*Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du commerce* (TUAC)" en los que se describen las diversas dificultades confrontadas por los trabajadores agrícolas extranjeros, así como una serie de recomendaciones para resolverlas presentadas en su momento al funcionario que ocupe el ministerio de Recursos Humanos y de Desarrollo de Competencias en Canadá, y que a pesar de la contundencia y numerosos casos que validan sus argumentos, no han sido objeto de gran atención por parte de las autoridades federales (2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2009, 2010, 2011, 2015).

Enfocados en los beneficios y costos económicos, así como en las motivaciones de los trabajadores para participar en el programa, encontramos los trabajos de Carvajal y Elizalde (2009), Carvajal y Stallman (2015) y Muñoz (2010). Dichas investigaciones son de los pocos trabajos que han sido realizados para analizar los montos de las remesas enviadas por los TAT a México, así como el destino de dichos recursos, constatando que no existen prácticamente inversiones productivas relacionadas con la agricultura. Pantaleón (2012) y Wells et al (2014) elaboran también acerca de los significados de las remesas enviadas por los trabajadores agrícolas mexicanos a sus familias. De una parte, se pone en tela de juicio la lectura de "derroche" que puede realizarse por la forma de utilizar el dinero obtenido por su estancia en Canadá, explicando la lógica que es seguida por los integrantes de la comunidad en la que Pantaleón realizó trabajo etnográfico. Wells y colaboradores abonan a la comprensión de los

efectos producidos por el acceso a recursos financieros, constatando que sirven más que nada para paliar y resolver de manera temporal la pobreza en la que viven los trabajadores y familias estudiadas.

La temática del utilitarismo migratorio y su relación con la presencia de los trabajadores agrícolas temporales en suelo quebequense es abordada por Castracani (2019). El fascinante trabajo etnográfico realizado por el investigador demuestra la utilización de los trabajadores como recursos, un segmento más en la cadena productiva, a través de la despersonalización consciente de la parte de los agricultores. Circunstancia que propicia la desresponsabilización demostrada a través de la ausencia de protección, de beneficios sociales y prestaciones que los trabajadores locales pueden acceder. Pantaleón y Castracani (2017) incursionan en las variantes que pueden existir al interior de las relaciones personales entre trabajadores y sus patrones (de confianza basada en la experiencia profesional, la de tipo personal, de desconfianza profesional y, finalmente, la relación anónima). Variantes que pueden encontrarse al interior de una misma finca y cuya articulación y puesta en marcha permitirá el control del trabajo en las fincas quebequenses.

La intersección del estatuto migratorio, las condiciones de trabajo precario y las limitaciones del acceso a la salud de los trabajadores son abordadas en las investigaciones realizadas por Basok (2002), Binford (2013), Hanley et al (2012), Hennebry et al (2016), Gabriel et Macdonald (2011), Gravel et al (2014, 2010, 2007), Lutz et al (2010), McLaughlin et al (2014, 2014a), Orkin et al (2014), Preibisch (2007), Preibisch y Hennebry (2011) y Pysklywec et al (2011). En éstas se da por sentado que existe una clara tendencia a la explotación laboral de los TAT, a una gran dificultad de acceso a los medios para la acceder a los servicios de salud, particularmente cuando se trata de accidentes, propiciando así la existencia de empleos que preservan la precariedad de los individuos que participan en el PTAT y el RA-PTET. Ciertos aspectos identitarios, así como las representaciones sociales que los habitantes locales tienen de los trabajadores extranjeros se encuentran en los trabajos de Ayala (2012), Bélanger y Candiz (2013), Candiz (2013) y Díaz Mendíburo (2015). Estas miradas confirman que hay una despersonalización de las y los TAT, quienes, en su invisibilidad, se convierten en parte del paisaje, de los campos en los que laboran; a la par que se constata que las y los trabajadores se sienten utilizados y su labor no reconocida. De otra parte, Bélanger y Candiz (2015), en este trabajo etnográfico, elaboran sobre la asociación existente entre distintas formas de precariedad, las relaciones paternalistas entre empleadores y trabajadores, y la utilización de

la autodisciplina y de formas de autoprotección (como el sistema colectivo de colecta de fresas), como estrategias para reducir dicho estado precario.

En el caso específico de Quebec, la excepción laboral en la que se encuentra el sector agrícola y la validez de las exclusiones legales a las que se encuentran sujetos trabajadores locales y extranjeros, “*le salariat agricole au Québec*” (1991:160), es expuesta por Moran y Trudeau, en lo que puede considerarse el primer texto que trata el tema (1991). La relevancia de este artículo es el hecho de que el análisis incluye a los trabajadores locales y a los incipientes trabajadores agrícolas extranjeros. Sin que se tratase de la temática principal, las condiciones precarias en las que laboran los trabajadores agrícolas extranjeros se reportan en un estudio efectuado por Mimeault y Simard (1999). Este trabajo se concentra en torno a la contratación de inmigrantes, en su mayoría refugiados, transportados desde Montreal a las fincas hortícolas, cuestionando la carencia de mano de obra, a la par que poniendo en evidencia el no respeto de los reglamentos y leyes que regulan la actividad agrícola en Quebec. La coexistencia étnica-cultural y los impactos identitarios entre trabajadores kaqchikeles guatemaltecos, sus pares mexicanos y los patrones quebequenses es abordada a su vez por Roberge (2008, 2011). Sus hallazgos demuestran las jerarquías existentes en las fincas quebequenses, en las que, conforme a los testimonios colectados, los individuos guatemaltecos se encontrarán, generalmente, en la parte inferior de la escala, por el solo hecho de ser considerados como “indígenas inferiores”.

Dando cuenta de temáticas diversas tales como la existencia de espacios de “ilegalidad” y formas de agencia y resistencia de los TAT (Basok, Bélanger, Candiz y Rivas 2015); de los procesos de clasificación, selección y, por ende, de prácticas de inclusión y exclusión de la fuerza laboral proveniente del exterior (Muir 2015); de la historia y las razones que motivan la contratación de trabajadores temporales en el sector agrícola quebequense, analizando la noción de penuria de la mano de obra (Lara Flores y Pantaleón 2015) se encuentran estos estudios que forman parte de un libro que tiene como tema los programas de trabajadores agrícolas temporales, editado por Sánchez Gómez y Lara Flores (2015). Dicho texto, a partir de una mirada histórica y comparativa y utilizando las perspectivas transnacional y de género, presenta una reflexión crítica sobre los programas de trabajadores agrícolas temporales canadienses, evidenciando sus políticas restrictivas y de control, así como las características de estado colonizador que subyacen en estas formas de contratación laboral.

De otra parte, las interacciones culturales y estrategias desarrolladas por trabajadores agrícolas mayas yucatecos son analizadas en un estudio exploratorio realizado por Rosales Mendoza (2016). A partir de los postulados de los acomodamientos razonables, la autora

sostiene que la interculturalidad (acomodamientos razonables) quebequense es incluyente a nivel discursivo, pero no así en la práctica, si se analiza lo que sucede en las fincas agrícolas de Quebec. A estas investigaciones se agregan las de Ayala (2012), Bélanger y Candiz (2015), Bellerose y Yorn (2013), Depatie-Pelletier (2011a), Díaz Mendíburo (2015), Gravel et al (2007), Gesualdi-Fecteau (2014) y Vargas Foronda (2010), ya mencionadas en párrafos anteriores.

Finalmente, en diversas tesis de Maestría se abordan los puntos de vista de los productores hortícolas (Bronard 2007 y Roberge 2008), lo que permite ampliar nuestra comprensión sobre las dinámicas que se viven en el sector agrícola, dado que recurrentemente tenemos acceso a trabajos en los que se intenta hacer escuchar la voz de los trabajadores. A través de una comparación entre el PTAT y el RA-PTET (programa piloto en ese entonces), son puestas en evidencia las prácticas neoliberales promovidas por Canadá, las cuales demuestran las condiciones de explotación y de racismo prevalecientes en Quebec, en este caso particular (Lowe 2006). La vivencia de un trabajo cautivo (*unfree*), de condiciones laborales y de habitación que propician el aislamiento; el devaluación, la falta de aprecio y el no reconocimiento en la sociedad receptora de la labor que desarrollan, así como la carencia de soporte social son los resultados del trabajo de Valarezo (2007). Las prácticas de estado colonial/colonizador y la presencia de actores privados como parte de la gobernanza del RA-PTET, a través del lente de la excepcionalmente precaria situación de los trabajadores guatemaltecos, es analizada a través de las prácticas de las agencias de contratación que operan prácticamente sin ningún control con el beneplácito de los gobiernos implicados (Muir 2015). Finalmente, la gestión del sector agrícola y el subsector hortícola es finalmente emprendida en un extenso trabajo desarrollado por Roy-Cregheur (2011), quien realiza un recorrido que va desde los inicios de la colonización de la Nueva Francia (S. XVII) hasta 2010, a partir de un modelo sistémico de relaciones industriales y una perspectiva socio-histórica, cuyo análisis deja en claro que el estado ha facilitado las estrategias patronales, la cual es puesta en cuestionamiento hoy en día por los organismos de defensa de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas.

Derivado de lo anterior, resulta evidente entonces, que cada una de las investigaciones realizadas desde diversas disciplinas sociales, las ciencias administrativas y las de la salud, han dado cuenta de las complejas dinámicas que tienen lugar en la contratación y presencia de los trabajadores agrícolas provenientes de México y Guatemala; pasando por la violación de los derechos humanos fundamentales y laborales, como por la explotabilidad a la que les expone el estatuto migratorio con el que ingresan al país, particularmente a través del control de los espacios en los que se desplazan y habitan. De la misma manera, por la carencia de servicios

de acompañamiento y de tipo social, como por el énfasis que se ha puesto en los beneficios económicos que pueden obtener, desdeñando el hecho de que son individuos que pertenecen a una unidad familiar y comunal.

Advirtiendo y reconociendo que es probable que existan muchos trabajos más que escaparon a mi escrutinio; en lo que toca a los estudios que refieran de manera entrelazada las correlaciones entre procesos migratorios y emociones, éstos son escasos. Lo es más aún, si se trata de literatura enfocada en el trabajo de baja calificación y, más específicamente, el realizado por hombres.

En primera instancia, encontramos diversos estudios que analizan los efectos de la migración -con o sin retorno- de madres y padres que parten de México y otros países centroamericanos hacia los Estados Unidos. Las investigaciones realizadas por estudiosos de la Sociología, la Antropología y la Psicología<sup>37</sup> han buscado evidenciar los impactos emocionales que produce la ausencia de padres y -particularmente- de las madres sobre los hogares, especialmente sobre hijas e hijos dejados atrás, sin desdeñar lo que acontece con los adultos mayores o los familiares que se quedan a cargo (Mummert, 2012, 2013, 2015; Aresti et al 2010; Ariza 2017, 2017a, López Castro 2006, 2007; Marroni, 2005, 2006, 2010; Achotegui, 2004, 2005, 2010). En torno al PTAT, en Quebec, Bellerose y Yarn (2013) se han interesado por demostrar la ausencia de espacios de socialización y de diversión, el grado de satisfacción y las dificultades sociopsicológicas expresadas tanto por los trabajadores como por los empleadores.

Constatamos asimismo que las investigaciones sobre la migración laboral bajo permisos de trabajo temporal han estado enfocadas en las mujeres que deben desplazarse entre continentes para brindar cuidados de crianza o relativos a la salud. Hallamos así, una profusión de estudios que están relacionados con dinámicas transnacionales en las que se analizan los lazos emocionales que prevalecen entre quienes han migrado y quienes permanecen en los lugares de origen; vínculos que están permeados por los intercambios de bienes simbólicos y materiales, particularmente a través de los envíos de dinero que se realizan periódicamente. Dichas investigaciones han generado perspectivas tales como las *cadenas globales de cuidado*

---

<sup>37</sup> Marroni (2010:135) hace referencia a las conceptualizaciones sociopsicológicas que se han desarrollado para explicar estos fenómenos: “[Por un lado], el ‘Síndrome de Ulises’, con estrés crónico y múltiple, que describe factores tales como la soledad, el fracaso del proyecto migratorio, la lucha por la supervivencia y el miedo y los posibles duelos a los que están sometidos los migrantes (Achotegui, 2004, 2002). [Por el otro], el ‘Síndrome de Penélope’ (estrés, ansiedad, depresión, lumbalgia, cefalea, cansancio crónico e hipertensión) que sirve para caracterizar a las esposas de los migrantes que permanecen en los países de origen a la espera de un, muchas veces, (im)probable retorno del Marido (López, 2006, 2007)”.



(Hochschild 1979, 1983/2003, 2001), y conceptos que son largamente utilizados o debatidos en las mismas, tales como la pertenencia, la exclusión y la culpabilidad (Merla 2010, Baldassar 2007, 2010, 2013; McKay 2005, 2007, Conradson y McKay 2007, Parreñas 1998, 2000, 2001a, 2001b, 2005, 2008).

Más próximo a nuestro tema de investigación encontramos, por un lado, el trabajo desarrollado por McLaughlin, Wells, et al (2017) que trata sobre los impactos del PTAT en las familias transnacionales, particularmente derivados de la paternidad intermitente de la población masculina que labora en los campos canadienses. Por el otro, dos tesis que describen los resultados del trabajo etnográfico en torno a las relaciones individuales de los trabajadores agrícolas con sus compañeros y en el trabajo y con su familia (Ferguson 2007); así como las estrategias desarrolladas por las esposas de algunos de éstos y su papel en el ingreso y la permanencia de sus compañeros en el programa, evidenciando el rol ignorado o relegado de las mujeres en los procesos migratorios en general y en el éxito de este tipo de programas que emplean mayoritariamente mano de obra masculina (Hanson 2011).

Mención especial debe hacerse del trabajo de investigación desarrollado por Marie France Labrecque (2016) quien, en su análisis y revisión de la participación de la población yucateca en el PTAT, efectúa un trabajo etnográfico desde una perspectiva de género y del paradigma de la movilidad, el cual se concentra particularmente en el campo social migratorio de origen, a fin de dar cuenta de la vida cotidiana de mujeres y hombres mayas, tanto de quienes laboran en el programa, como de las esposas que permanecen en las comunidades yucatecas. La singularidad de esta investigación radica en la inclusión de un apartado que trata justamente de las emociones experimentadas por las y los participantes en el estudio, separando los testimonios de los trabajadores, las trabajadoras y las esposas de los primeros. Vale destacar que es únicamente una emoción la que es relatada, el miedo (al territorio 'abstracto' que puede significar Canadá, expresado por las y los trabajadores; a una ausencia definitiva de su compañero, y a vivir sola en casa durante largos períodos, acorde con las esposas de los entrevistados); emoción que deja entrever el significado de la separación y la distancia de los seres bienamados en la experiencia de la movilidad que viven las y los yucatecos participantes en el estudio de Labrecque.

Como puede observarse, a excepción de los trabajos referidos, no abundan estudios que incluyan el componente emocional como el tema principal de la investigación en torno a la movilidad laboral internacional de carácter cíclico, particularmente la que se vive en los programas de trabajadores agrícolas temporales vigentes en Canadá. Esto sucede a pesar de

que la importancia de la inclusión de los contenidos emocionales en los estudios migratorios es planteada, por ejemplo, a través de la incorporación de conceptos tales como "pertenencia, corporeización, hogar, distanciamiento e identidad"<sup>38</sup> (Baldassar, 2007); adición a partir de la cual las discusiones sobre migración y la emotividad de los sujetos que migran asumirían un cariz distinto. A partir de su utilización, se integran las experiencias sensoriales, emotivas y afectivas de los y las inmigrantes que deben abandonar sus hogares para ir en busca de lo que consideran mejores oportunidades. Hogar y pertenencia toman así un nuevo significado.

En este sentido, apoyando nuestro planteamiento, al elaborar sobre el concepto de "distanciamiento", Ahmed (2004a:90) propone una mirada que recoja el significado que puede tener para una persona que se separa de casa, (espacio) al que ha considerado como su lugar de origen, su hogar "como el mundo sensorial de la experiencia cotidiana". O tal y como lo sostienen Smith y colaboradores (2009), abrirse a la exploración de la emotividad es dar cuenta de la dimensión intrínsecamente emocional de nuestra relación con el lugar, y de manera vasta, de dicha relación con el mundo.

### **3.3 Los programas temporales de trabajadores extranjeros en Canadá.**

Como se ha señalado, los programas de reclutamiento de trabajadores provenientes del exterior son ya de larga data en Canadá. Como testimonio de ello, podemos referir el significativo cambio de políticas migratorias que dejaron de promover el establecimiento permanente de nuevos habitantes para concentrarse en la contratación temporal de trabajadores a quienes se les negará el acceso a la ciudadanía, política consolidada a través de la implementación del *Non-immigrant Employment Authorization Program* (NIEAP) en 1973, tal y como lo referimos anteriormente.

En efecto, será después del fin de la II Guerra Mundial que la necesidad de mano de obra en los distintos sectores productivos se hará patente. Son distintas estrategias las que el gobierno canadiense ha debido poner en marcha para contrarrestar la carencia de personas que pudieran dedicarse a las actividades agrícolas, de una parte, por el hecho de que una gran parte de la población se encontraba sirviendo en el frente (Satzewich 1991). Por el otro, tal y como lo señala Chauvin (2008:42), porque esta 'escasez' "concierno menos al número de brazos en sí

---

<sup>38</sup> "belonging, embodiment, home, estrangement and identity" en el original en inglés.

mismo, que al número de seres humanos dispuestos a aceptar las condiciones degradadas que ofrece la agricultura”.

Este es un argumento de gran relevancia, toda vez que las justificaciones utilizadas para liberar el número de trabajadores provenientes del extranjero (febrero 2016<sup>39</sup>) es que las y los canadienses no tienen interés en laborar en el sector agrícola. Argumento que ha dado pie al inicio y crecimiento de los programas que analizamos a continuación.

### ***3.3.1. La relación entre el Programa Bracero y el programa de trabajadores agrícolas temporales con México, PTAT.***

La migración circular de mexicanos hacia Canadá a través de un programa que la regula y controla, se deriva de diversos factores entre ellos el de tipo económico-laboral. El incremento de los controles migratorios entre la frontera inmediata entre México y los Estados Unidos ha incitado una disminución de la migración mexicana, agregándose los graves peligros que implica el cruce clandestino. En contraste, la existencia de un Acuerdo intergubernamental entre Canadá y México ha abierto la puerta a una forma de movilidad que ha ido en aumento como veremos más adelante. A través de un breve recuento histórico buscaremos explicar las razones que motivaron al gobierno mexicano a explorar una nueva estrategia para beneficiar a los jornaleros agrícolas, cuyas posibilidades de acceder a empleos mejor remunerados en su propio país es prácticamente nula.

En efecto, es al inicio de la década de 1940, que la demanda de trabajadores agrícolas mexicanos al sureste estadounidense llevó a ambos gobiernos a firmar un acuerdo que buscaba la regulación de la migración hacia los E.U. En 1942, México y Estados Unidos firmaron un Acuerdo Binacional que creó el *Emergency Farms Labour Program* mejor conocido como "Programa Bracero", gracias al cual el gobierno americano contrataba campesinos mexicanos para trabajar dentro de las granjas del suroeste y noroeste de los E.U. Este acuerdo es considerado como un evento crucial en la historia de la inmigración de los dos países, pero también altamente criticado por la utilización del programa para bajar los salarios, romper las huelgas y reducir las condiciones de trabajo en los Estados Unidos (Imaz, 2006; Hernández, 2009).

---

<sup>39</sup> "Fin des quotas de travailleurs étrangers temporaires au Québec", Journal de Montréal, 21 de marzo de 2016, nota de Denise Proulx, <http://www.journaldemontreal.com/2016/03/21/fin-des-quotas-de-travailleurs-etrangers-temporaires-au-quebec>. La directiva emitida por *Service Canada* permite a las empresas agrícolas y agroalimentarias la contratación sin límite de trabajadores, si éstos permanecen menos de 180 días.

Mize y Swords transcriben lo que podrían ser las razones profundas para que los campesinos mexicanos buscaran afiliarse a dicho programa (imagen 1), mismas que reflejan el estado real de cosas en la microeconomía mexicana, a través del testimonio de un ex trabajador de dicho programa:

"Bueno, había mucha pobreza, mucha pobreza, y uno tenía que dejarlo por necesidad, no por placer, por necesidad para poder progresar un poco, cierto. Y porque con familia, uno tenía que ayudar a mi madre y hermanos, había nueve hermanos en mi familia... eh, es por eso que íbamos allá como braceros" (2011:5).



Imagen 1. Trabajadores mexicanos esperan empleo legal en los Estados Unidos, 1954 (UCLA Library).

Es en este mismo período que la población rural comenzó a movilizarse hacia la ciudad, por un lado, atraída por el desarrollo industrial y la oferta de mejores servicios de las ciudades. De acuerdo con Escalante (2004), en el censo de 1960 la mayor parte de los mexicanos vivía ya en localidades mayores de 2 500 habitantes, sumándose a la tendencia mundial de alejarse del ámbito agrario. En términos económicos, entre 1958 y 1970 la tasa de crecimiento anual superó el 6%, basada sobre la inversión eminentemente interna y con una aportación del sector privado que estaba protegido de la competencia foránea. Sin embargo, no todo era "miel sobre hojuelas". La aparente transformación social en todos los sectores evidenciaba también las grandes diferencias entre la ciudad y las zonas rurales, entre las clases sociales pudientes y los

inmigrados venidos del campo que poblaban cinturones de miseria alrededor de las grandes ciudades. Escalante da cuenta de las consecuencias de haber cifrado el desarrollo en la industrialización para sustituir las importaciones y el abandono de los apoyos al sector agropecuario; además de la falta de una mano firme presidencial para convencer a los empresarios de arriesgar sus capitales e invertir en los rubros necesarios.

Fue en 1954, después de haber emitido casi 310 mil contratos, que el gobierno estadounidense decidió repatriar a un gran número de participantes en el programa que decidieron permanecer en Estados Unidos una vez que sus contratos habían expirado; a la par de miles de mexicanos que decidieron ingresar de manera indocumentada. En la "Operación Espaldas Mojadas" (*Operation Wetback*), un millón y medio de mexicanos fueron deportados, entre los que se contaban indocumentados, pero también trabajadores temporales legales y niños, ciudadanos americanos que fueron equivocadamente repatriados (Mize y Swords, *The Bracero History Archive* 2019). El fracaso en la gestión de la parte del gobierno estadounidense dio fin a dicho programa en 1964, sin que esto significara que los mexicanos dejaran de ingresar al territorio americano, en gran parte incitados por la posibilidad de ser contratados "bajo la mesa" mayoritariamente por los granjeros tejanos quienes objetaron desde un principio los términos de las relaciones de trabajo engendradas por el programa Bracero (Hernández, 2009).

De su parte, tal y como referimos anteriormente, en los años posteriores a la postguerra (la Segunda Guerra Mundial), Canadá inició una reestructuración de sus sistemas de producción en prácticamente todos los sectores de la economía, incluyendo necesariamente uno de los más importantes, la agricultura. Ante la dificultad de retener a los trabajadores locales, desde los años 1950 los granjeros canadienses comenzaron a ejercer presión sobre las autoridades gubernamentales para que éstas permitiesen la contratación de trabajadores temporales caribeños (Satzewich 1991). En esos años, acorde con el autor, existía una oposición del Departamento de Trabajo, el cual insistía en que dicha inseguridad sería resuelta si los productores ofrecieran mejores condiciones de alojamiento, transporte, salario y seguridad en el empleo a los trabajadores locales.

Sin embargo, la presión continuó hasta que, en 1966, a través de uno de los productores "Eugene Whelan, miembro Liberal del Parlamento y futuro Ministro de Agricultura, [los productores consiguieron que] el Departamento de Trabajo finalmente consintiera" (Basok 2000:221). Es así como, en la década de 1966 a 1976, Canadá y ciertos países de la Commonwealth (Jamaica (1966), Trinidad y Tobago (1967), Barbados (1967), la Organización de los Estados del Caribe del Este –la Antigua y Barbuda, Commonwealth de Dominica,

Grenada, Montserrat, St. Kitts-Nevis, Santa Lucía, St. Vincent y las Grenadinas– 1976) firmaron una serie de acuerdos que establecían que los trabajadores de esos países podrían venir a trabajar para los productores agrícolas de Ontario durante el período de cosecha de tabaco, frutas y vegetales (Basok, 2007).

Para 1974, se decide la incorporación de México a dichos programas. Es de suponer que, ante los resultados del Programa Bracero, la decisión gubernamental canadiense fue la de implementar un acuerdo migratorio laboral que garantizara el retorno obligado de los trabajadores temporales provenientes de México una vez concluido el período de contratación, bajo condiciones que, como se ha indicado anteriormente, fueron pre-construidas al crearse una categoría migratoria específica (Sharma 2006). Es entonces que el 17 de junio de 1974, en la ciudad de Ottawa, Canadá, los gobiernos de México y Canadá firmaron el “Memorándum de entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno de Canadá relativo a la admisión en Canadá de trabajadores agrícolas migratorios mexicanos” (SRE, 1974), mismo que permitió la admisión de 203 trabajadores agrícolas mexicanos que, tal como se indica en el párrafo anterior, al conjunto de estos acuerdos internacionales se les conoce como “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales para México y el Caribe”.

Conforme a Mize y Swords, la inclusión de México dentro del acuerdo originalmente firmado con los países caribeños fue una decisión utilitarista para el Departamento de Inmigración canadiense, que decidió emprender esta acción a partir de dos razones coyunturales: reafirmar la legitimidad del programa, recuperando el control de lo que parecía que estaba escapándoseles de las manos, al tiempo que se reducía el poder de negociación de los gobiernos caribeños a nombre de sus ciudadanos, quienes buscaban obtener mejores condiciones de trabajo (2011:221). Esto podría ser explicado siguiendo los argumentos de Basok (2007) quien sostiene que, ante la persistencia de la carencia de disponibilidad de mano de obra (y los límites impuestos al número de permisos), los productores canadienses comenzaron a contratar mano de obra proveniente de México y Portugal. De una parte, menonitas canadienses que se desplazan aún entre Leamington y México, y de la otra, mexicanos y portugueses indocumentados (Basok 2000).

Aquí, cabe hacer notar que estos programas han servido de inspiración para otros similares en todo el mundo. En el encuentro organizado por la Cátedra de Estudios de México Contemporáneo en 2012<sup>40</sup>, investigadores de Canadá, México, Estados Unidos, España, Italia y Marruecos coincidieron en

---

<sup>40</sup> Citado en el capítulo 2.

señalar la existencia de programas similares, con características que se replican. Las distintas investigaciones realizadas en torno al PTAT, por ejemplo, han dejado claro que tras la idea de que este tipo de contratación laboral es “triple ganadora”, es recurrente el hecho de que, tal y como me lo hizo notar Luna Vives (2019), la migración laboral circular es una preferentemente promovida por los estados de manera activa. Asimismo, tal y como lo señalara Preibisch en sus diversas investigaciones (2004, 2007), dichos programas van a tener como “trabajadores huéspedes” a personas que provienen de países pobres y grupos racializados. Por tanto, no comprender la lengua del país y del contrato laboral al que se está aceptando quedar sujeto y/o desconocer por cuánto tiempo se ha firmado un contrato, es algo más que una simple coincidencia o un acto circunstancial.

Si bien las verdaderas razones por las cuales el gobierno canadiense decidió volcarse hacia la disponibilidad de trabajadores mexicanos puedan no ser totalmente discernidas, la realidad es que la presencia de la población trabajadora proveniente de la zona caribeña comenzó un serio declive a favor de los primeros. Hoy en día, es fácilmente observable cómo el número de trabajadores mexicanos es superior al de todas las otras nacionalidades (ver tabla 1).

Tabla 1. Canadá. Titulares de permiso del programa de trabajadores agrícolas temporales según el país de ciudadanía (clasificación de 2015) 2011- octubre de 2016\*

<b>País de ciudadanía</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>enero-oct. 2016</b>
México	16 865	17 835	18 765	20 335	21 435	23 735
Jamaica	6 665	6 380	7 165	7 725	7 730	8 520
Trinidad y Tobago	1 000	880	1 040	1 025	775	810
Santa Lucía	145	145	180	200	230	210
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	190	175	210	210	225	240
Barbados	185	175	140	165	170	175
Dominica	110	100	130	115	110	125
Granada	65	45	65	60	45	65
Saint-Kitts-et-Nevis	25	20	45	30	25	25
Antigua y Barbuda	--	--	0	0	--	--
<b>Total de personas únicas**</b>	<b>25 250</b>	<b>25 755</b>	<b>27 745</b>	<b>29 865</b>	<b>30 745</b>	<b>33 910</b>

Fuente: Hechos y Cifras, IRCC 2016

\* Los datos de 2016 representan estimaciones preliminares y podrían ser distintas. Para 2011-2015, los datos fueron actualizados y son diferentes de los contenidos en "Faites et Chiffres" 2015 (IRCC)

\*\* El número total de personas únicas puede no corresponder a la suma total de los titulares de permisos en cada país pues un individuo puede detentar más de un permiso durante el mismo período.

### **3.3.2 El PTAT. A cuatro décadas de su establecimiento.**

En el Memorándum de Entendimiento que da origen al PTAT se lee que ambos gobiernos convienen "en llevar a cabo un programa destinado a controlar el movimiento migratorio de trabajadores agrícolas mexicanos" (SRE, 1974: 1) –el subrayado es mío. Entre las razones que incitaron al gobierno mexicano a la firma de dicho Convenio, se aduce la

repatriación de más de un millón de trabajadores mexicanos que se encontraban laborando en los Estados Unidos de América (E.U.) dentro del ya citado Programa Bracero (Mize y Swords, 2011), que funcionó entre 1942 y 1964.

México resintió la pérdida del acceso al mercado de la mano de obra generándose una inestabilidad económica derivada de la "dependencia excesiva en la economía estadounidense", por lo que se encontraba en búsqueda de nuevos mercados para la "exportación" (sic) de la mano de obra mexicana, hecho que se presentó ante el inicio de la crisis del petróleo de 1973 Guerrero Lechón (2012:3). La crítica situación interna que queda representada por la baja productividad en el campo y la incapacidad de generación de empleos suficientes, motivaron al gobierno en turno a voltear sus ojos hacia el mercado canadiense que, a través del Ministerio de Mano de Obra e Inmigración había ya comenzado a realizar consultas para contratar trabajadores agrícolas mexicanos temporales, necesarios para cubrir la 'escasez' de este tipo de mano de obra en el país del norte (ídem, 2012).

El fracaso del Programa Bracero incitó a los negociadores por una fórmula que garantizara un flujo regulado "asegurando tanto la legalidad y condiciones de trabajo y trato para los trabajadores agrícolas mexicanos, como el perfil, experiencia y rentabilidad para los empleadores canadienses" (Muñoz, 2011:5).

De conformidad a los "Lineamientos de Operación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá<sup>41</sup>" (STPS, 2016), los objetivos generales del PTAT son:

"I. Vincular a los trabajadores agrícolas mexicanos con las oportunidades de empleo que se generan en el mercado de trabajo agrícola canadiense, a través de un modelo de movilidad laboral de carácter legal, ordenado y seguro. II. A partir de los criterios de eficiencia y pertinencia laboral, y cumpliendo con el perfil requerido por los empleadores canadienses, beneficiar a la población agrícola con mayores carencias económicas y al mayor número de familias posible, procurando evitar la concentración del beneficio en grupos familiares, municipios o zonas geográficas determinadas del país". (STPS, 2016: 6)

En lo que toca a la responsabilidad de cada parte involucrada, el Memorándum de Entendimiento establece de manera general que corresponde al gobierno canadiense regular la admisión de trabajadores, informando al menos con 20 días de anticipación el número de trabajadores requerido; emitir los permisos y visas de trabajo a través de su Embajada en México y notificar a los consulados de México en Canadá –con al menos 10 días de anticipación– cualquier modificación (ídem, p. 11).

---

<sup>41</sup> Todas las citas referidas a los lineamientos de operación y al memorándum de entendimiento están en español en el original.



De su parte, el gobierno mexicano asume como compromiso reclutar, seleccionar y documentar a los trabajadores dentro del plazo establecido, asegurándose de que éstos sean "verdaderos trabajadores agrícolas" (sic); aplicar exámenes médicos para garantizar que los trabajadores estén en condiciones de desempeñar su trabajo. De igual manera, emitirá el pasaporte respectivo con una duración máxima de un año, notificando a los consulados mexicanos y a Empleo y Desarrollo Social Canadá (ESDC) el número y nombre de trabajadores, así como la fecha de llegada prevista. Para facilitar la tarea de recepción y atención de estos trabajadores en Canadá, nombrará a agentes consulares (STPS, 2016:12).

De manera sucinta, las condiciones del contrato<sup>42</sup> establecen que un trabajador sólo debe laborar para quien le contrata (no puede cambiar de empleador, salvo las excepciones determinadas en el contrato); respetar y cumplir con las reglas establecidas por el empleador. Debe vivir en la vivienda que el empleador provea para tal efecto (sin costo salvo en la Columbia Británica); pagar el 50% del costo de su boleto de avión (\$646 máximo en el caso de Quebec), lo cual será hecho en deducciones periódicas. Tendrá una jornada laboral de ocho horas, adaptables al sector agrícola, pero que no deben poner en riesgo su salud. Puede ser repatriado si no cumple con los términos del contrato, negativa a trabajar, o por otro tipo de razón estipulada en el contrato. Debe estar de regreso a México a la brevedad una vez concluido su contrato y a más a tardar el 15 de diciembre del año en cuestión. Debe, asimismo, presentar su declaración de impuestos. Se determinan diversas modalidades para el pago del boleto de avión en el caso de que no cumpla con el período del contrato originalmente firmado.

El empleador debe proporcionar mínimamente 240 horas de trabajo en un período de seis semanas (o menos) y no mayor a ocho meses; pagando un salario semanal equivalente al salario mínimo de la provincia en la que éste labore (salvo en el caso de pago a destajo). Proporcionar una vivienda en la que se cuente con lo necesario para la preparación de alimentos, sin costo adicional y conceder un mínimo de 30 minutos para las comidas, además de dos períodos de descanso de 10 minutos c/u. Igualmente, conceder un día de descanso por cada seis días de trabajo consecutivo, aplazable hasta una fecha decidida de común acuerdo. No debe transferir a un trabajador sin el consentimiento de éste y con autorización de *Service Canada*. Proporcionar un uniforme para trabajar si es parte del requerimiento del empleador, así como equipo de protección sin costo, a la vez de otorgarle capacitación y supervisión formales cuando lo exija la ley. Debe, asimismo, llevar al trabajador a que obtenga la cobertura

---

<sup>42</sup> Ver el contrato modelo en anexos, del cual se toman los aspectos mencionados en los dos párrafos subsecuentes.

en materia de salud, y transportarlo al hospital o clínica en caso de que el trabajador requiera algún tipo de atención médica.

Debido al éxito del programa a través del cual se enviaban ya poco más de 5 mil trabajadores, en 1995 se establecieron las normas operativas a través de un *adendum* al acuerdo inicial, decidiéndose también que éste funcionaría bajo prórrogas consecutivas de cinco años que funcionarían automáticamente si las partes no expresaban su intención de rescindirlo. La normatividad referida trata de aspectos diversos, entre los que se incluyen la edad mínima y máxima para ser candidato al programa; los términos del permiso de trabajo que van desde algunas semanas hasta 8 meses; los beneficios laborales a los que el trabajador tendrá derecho –seguro médico y contra accidentes, pensión, etc., (2012:113).

En principio, esencialmente dos provincias canadienses eran las receptoras de los trabajadores agrícolas provenientes de México: Ontario y Quebec (1974). Paulatinamente comenzaron a enviarse trabajadores a las restantes: Manitoba y Alberta (1992), la Isla del Príncipe Eduardo y Nueva Brunswick (2001), Saskatchewan (2003), y finalmente, Nueva Escocia y la Columbia Británica en 2004 (STPS, 2017), ver figura 1.

Tomando en cuenta que en junio de 2014 el gobierno canadiense efectuó una serie de modificaciones a los distintos programas de trabajadores extranjeros, la Secretaría del Trabajo (STPS) realizó una actualización de los Lineamientos de Operación del PTAT en 2016. Los cambios implementados por el gobierno de Stephen Harper, los cuales quedaron establecidos en las políticas conocidas como "Los canadienses primero" (*Canadians First*), son ratificados por la STPS, lo que significa que los empleadores están obligados a demostrar que han realizado esfuerzos para que un-a residente canadiense ocupe el puesto , previo a la solicitud de un-a trabajador-a mexicano-a. Asimismo, se establece el costo especial (*Premium Cost*) que lleva implícita la presencia de un trabajador foráneo. Esto significa que el empleador debe asumir el 50% del costo del transporte aéreo, asegurar al trabajador contra accidentes y lesiones profesionales, así como conceder alojamiento gratuito (salvo en el caso de la Columbia Británica).

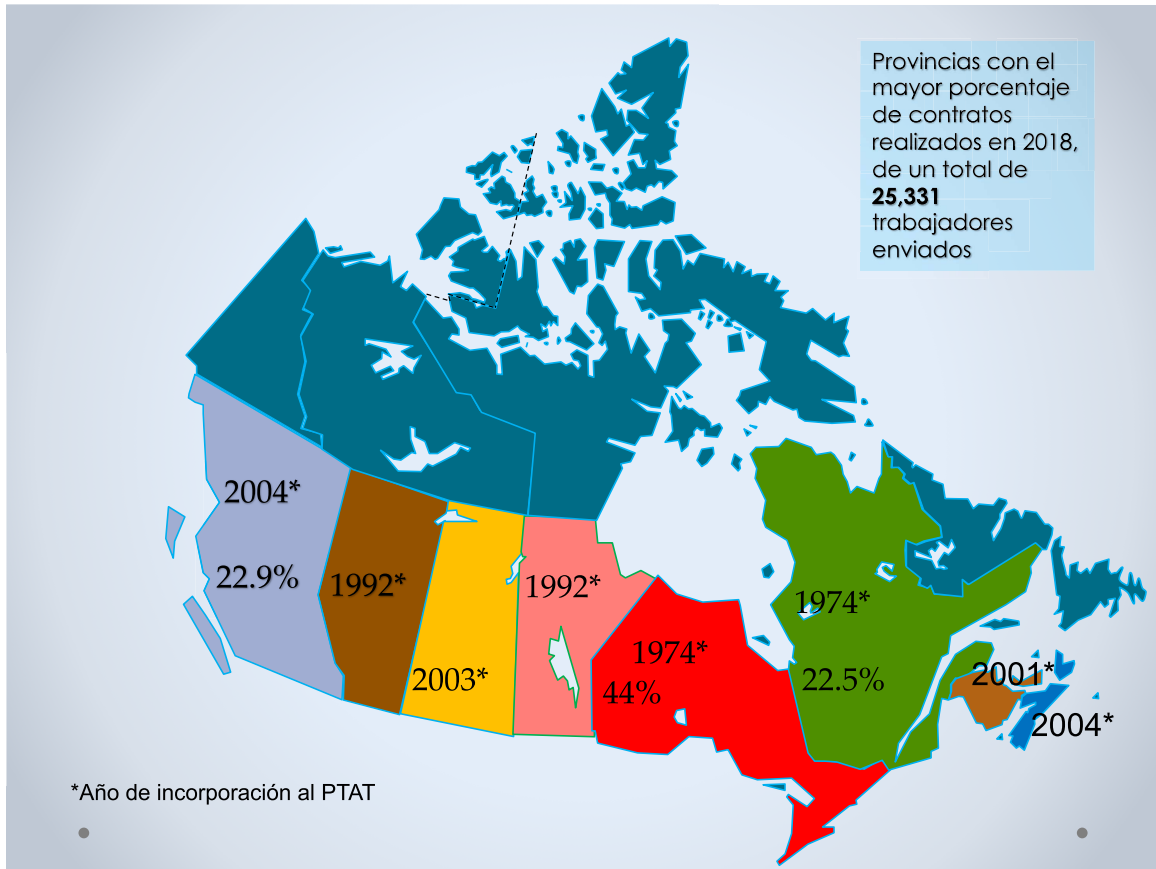


Figura 1. Provincias participantes en el PTAT, año de incorporación y porcentaje de trabajadores enviados en 2018.

Fuente: Autora con datos de la STPS, México.

Dichos "Lineamientos de Operación" describen la población objetivo del PTAT, definiéndola como compuesta de "hombres y mujeres jornaleros agrícolas, campesinos o peones de campo" con experiencia en las actividades agrícolas, incluyendo también la horticultura, la apicultura y el cuidado de ganado (2016:15). De igual manera, precisan que para ser elegible (por primera vez) al programa, además de ser de nacionalidad mexicana, los candidatos deben:

"No tener problemas de salud o limitaciones físicas para el desempeño de las labores propias de la agricultura; preferentemente estar casado o vivir en Unión Libre (por más de dos años en caso de concubinato, preferentemente tener hijos producto de la unión (hombres); en el caso de las mujeres, preferentemente ser madre soltera y que sus hijos sean mayores de dos años; escolaridad mínima de tercero de primaria y como máximo, primero de preparatoria; saber leer y escribir el idioma español; radicar en zona rural. Queda excluido quien viva en la capital del estado, en zonas conurbadas o en las principales ciudades, a excepción de las delegaciones del DF con zonas rurales (Tláhuac, Milpa Alta, Xochimilco, Cuajimalpa y

Tlalpan); no tener a su cónyuge o pareja participando en el Programa; preferentemente no contar con antecedente penales en México, Estados Unidos y/o Canadá; designar un beneficiario en caso de accidente o muerte. Para efectos del Programa el cónyuge o quien designe el trabajador, siempre y cuando sea mayor de edad, a cargo de sus hijos menores de edad será su beneficiario" (STPS, 2016:15).

Una excepción en cuanto a las condiciones referidas es en el caso de quienes se presenten como candidatos a un empleo relacionado con la apicultura, toda vez que deberán demostrar cinco años de experiencia en el ramo, además de contar con conocimientos técnicos, lo que será probado mediante evaluación del Sistema Nacional de Empleo (SNE) (ídem, 2016). Otro aspecto que vale la pena comentar, es el hecho de que cuando se trata de personas que provienen de un grupo cultural indígena, los funcionarios del programa respetan los Usos y Costumbres de la etnia en particular, y pueden concederle el derecho de no participar en el programa si en el año de referencia el trabajador es designado a un puesto de gobierno interno que no es renunciable (Alfárez, Mayordomo u otro), y que podría comprometer seriamente su situación en la comunidad<sup>43</sup>.

Para fines de clasificación interna, en el marco del PTAT se manejan ocho distintas categorías de trabajadores, a saber:

"1) Trabajador de primera vez: Trabajador de reciente ingreso al PTAT. 2) Trabajador de selección: Trabajador del Programa asignado a un contrato de trabajo en una granja que el connacional desconoce. 3) Trabajador nominal: Trabajador del Programa solicitado directamente por el empleador, tras haber laborado en una o más temporadas anteriores en la misma granja. 4) Trabajador Sustituto: Trabajador del Programa que es asignado por la CGSNE como sustituto de un trabajador Nominal o de Selección. 5) Trabajador Alternativa: Trabajador del Programa que es solicitado directamente por el empleador en sustitución de un trabajador nominal. 6) Trabajadores para Reserva Aeropuerto: Trabajador del Programa que sustituye a un trabajador ausente en el momento de abordar el avión. 7) Trabajadores de Reserva para cubrir las Requisiciones: Grupo de trabajadores del Programa previamente seleccionados por la CGSNE en espera de una asignación de contrato. 8) Nominal Primera Vez: Trabajador Nominal Virtual que ingresa al Programa al ser solicitado por un empleador de manera directa y es vinculado permanentemente con la granja que lo solicita" (Ídem, p. 17).

De igual manera, se catalogan por áreas de desempeño una vez en el lugar de trabajo: *Farm Worker* es el que realiza actividades en torno a la plantación, el cultivo, el cuidado y la preparación de los productos para la venta; *Harvester*, que es considerada como una "categoría especial", y que denomina al trabajador que cosecha hortaliza, tabaco y frutas, aunque también

---

<sup>43</sup> Esta información proviene de la entrevista concedida por el funcionario a cargo del área operativa del programa en Chiapas, a quien planteamos la pregunta directamente.

es responsable de la preparación del producto para la venta o almacenamiento. La tercera categoría es la de *Near Farmer*, que describe al trabajador que está destinado a granjas en las que se dedica al cuidado de hongos, flores, árboles y arbustos para venta al menudeo, incluyendo también el pasto. Finalmente, se encuentra la de *Canning/Packing* que como su nombre señala, está dedicado al procesamiento y/o empaque de verduras y frutas. (STPS, 2016:17).

En el multicitado documento, se determinan los derechos y obligaciones de los trabajadores y sus empleadores. En este rubro se destaca que, a excepción de Quebec, ninguna provincia canadiense cuenta con lineamientos claros para la inspección de viviendas<sup>44</sup>, es decir, el número de personas por baño y regaderas, el de electrodomésticos, etc. Se determina también que el equipo de trabajo debe ser proveído sin costo por el empleador cuando el trabajador deba manipular sustancias químicas o plaguicidas. En cuanto a las horas de comida, el trabajador debe tener derecho a por lo menos media hora para consumir sus alimentos; agregándose el tiempo de descanso obligatorio durante la jornada de trabajo que estará sujeto a las leyes de cada provincia canadiense. Relevante resulta el hecho de contabilizar el tiempo de traslado de la vivienda al lugar de trabajo cuando este se encuentre alejado uno de otra, principalmente en Quebec.

Al tratar el tema de la prima vacacional, los días feriados y la antigüedad del trabajador, se comprende el por qué existen clasificaciones de trabajadores acorde a la actividad que desarrollan. Las normas laborales provinciales realizan una distinción entre éstas para determinar si un trabajador debe o no disfrutar las prestaciones citadas, lo que complica un poco la labor de los agentes consulares, toda vez que no siempre es claro a cuál categoría pertenece un trabajador determinado.

Otro rubro que genera controversia es el de la contribución al Fondo Solidario de Empleo (*Employment Insurance*), dado que los trabajadores agrícolas mexicanos están obligados a contribuir a este Fondo, aunque no puedan disfrutar de los beneficios pues permanecen en el país un máximo de 32 semanas de las 52 necesarias para disfrutar de esta prestación. A manera de compensación, se permite el acceso a estos recursos a través de los "Beneficios de Paternidad", a través de los cuales un trabajador que no está empleado puede solicitar el beneficio que le concederá un porcentaje de su salario (nunca menor al 44% de sus

---

<sup>44</sup> Cabe señalar que en febrero de 2018 Service Canada anunció la realización de inspecciones sin previo aviso (anteriormente éstas eran pre-acordadas!)

ingresos) durante un período máximo de 35 semanas, siempre y cuando haya acumulado 600 horas de trabajo en la última temporada trabajada en Canadá. Especial énfasis se pone en este apartado en la importancia de cancelar el apoyo una vez que el trabajador regrese a laborar en Canadá, a fin de evitar que el gobierno le solicite la devolución del excedente pagado, además de multas y recargos.

El documento refiere también el derecho al Plan de Pensión de Retiro (*Canada Pension Plan*) o Régimen de Retiro de Quebec (RRQ) que sirve a la vez como un seguro por viudez y orfandad, cuya contribución obliga al trabajador (y al empleador) a cotizar a través del pago de obligaciones fiscales, otorgando al trabajador el derecho de pensionarse entre los 60 y 70 años de edad, o a sus familiares (esposa e hijos) de gozar de una pensión por orfandad o de sobrevivencia, según el caso. En este rubro se hace referencia también a un pago único de \$2,500 dólares en caso de deceso del trabajador y a la posibilidad de acceder a la "Pensión por discapacidad".

Los Lineamientos de Operación hacen también referencia a las particularidades de laborar en Quebec y en la Columbia Británica en lo que toca al pago de la prima vacacional (de entre 4 y 6%) reconociéndose la antigüedad laboral. En Quebec, los trabajadores tienen derecho a un salario superior al mínimo cuando se dedican a tareas especializadas, manejan maquinaria o manipulan sustancias (peligrosas suponemos). En la Columbia Británica, los trabajadores mexicanos tienen derecho a la "equidad en el trato" que se traduce en el derecho a disfrutar prestaciones laborales provinciales, seguro médico, salario equitativo (que incluye prima vacacional, días feriados, pago de tiempo extra, entre otros).

Por lo que toca a las obligaciones de los trabajadores, se establece claramente que no pueden cambiar de empleador sin aprobación de ESDC y el Consulado mexicano, deben habitar dentro de la granja o en la residencia asignada por el empleador, cumplir en totalidad con el contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de una transferencia entre granjas; no ingerir bebidas alcohólicas y/o drogas; presentar el reporte de retorno ante el SNE –sin exceder 5 días; cumplir con sus obligaciones fiscales y, por supuesto, comprometerse a volver a México una vez concluido el período de contratación. Enseguida se detallan las sanciones que pueden ser aplicadas en caso de incumplimiento, iniciando por una "llamada de atención verbal" hasta la separación temporal del programa.

Asimismo, en el inciso 7.3 de los Lineamientos (p. 27, 28) se detallan las razones por las cuales un trabajador puede ser separado definitivamente del programa: abandono de granja,

ocultar información o mentir ante las autoridades; ocultar información o mentir sobre su condición de salud; antecedentes penales (cometer un delito en suelo canadiense); agresión a compañeros o empleadores; acoso sexual o laboral; actos de corrupción; practicar la prostitución; permanecer en Canadá al finalizar su contrato; presentar documentación falsa. Si de manera reiterada: incumple y rompe su contrato sin causa justificada; regresa anticipadamente a México; incumple el contrato en transferencia; presenta problemas de conducta; abusa de su posición o estatus en la granja; descuida o maltrata la vivienda; presenta su Reporte de Retorno extemporáneamente; organiza y participa en actividades fuera de las horas laborales; no se presenta en el aeropuerto y/o; es reportado por sus compañeros.

Otras razones para la separación definitiva del PTAT pueden ser: 1) la incapacidad de demostrar que es un trabajador agrícola fallando el período de prueba; 2) trabajar con un empleador distinto del indicado en su contrato sin autorización previa; 3) contar con reportes de bajo rendimiento por parte del empleador y/o Consulado; 4) no demostrar estabilidad durante 5 años de participación; 5) mantenerse inactivo por más de 5 años y/o desempeñar labores distintas a las agrícolas.

El esquema de funcionamiento interno (ver figura 1), permite visualizar de una manera simplificada la dinámica de los procesos que se realizan al interior de las dependencias involucradas en el manejo de dicho programa, fases que garantizan la circularidad comprometida por parte del gobierno mexicano a través del control de las idas y venidas de los trabajadores, la obligación de reportarse una semana después de haber regresado al país, la presentación de la evaluación del empleador que determinará el regreso –o no– a Canadá, así como la información que permitirá determinar el monto de remesas que se generan por la participación de estos hombres y mujeres en las actividades agrícolas canadienses. Los trabajadores son responsables de una parte de este proceso, como es el caso de reunir los documentos que les permitan la obtención del pasaporte y el trámite de visa y permiso de trabajo, así como del Número de Seguridad Social (SIN); practicarse el examen médico, firmar el Acuerdo de Empleo o contrato laboral y de obtener una licencia internacional de manejo en el caso de que lo requiera el empleador.

# Flujo de Operación del PTAT

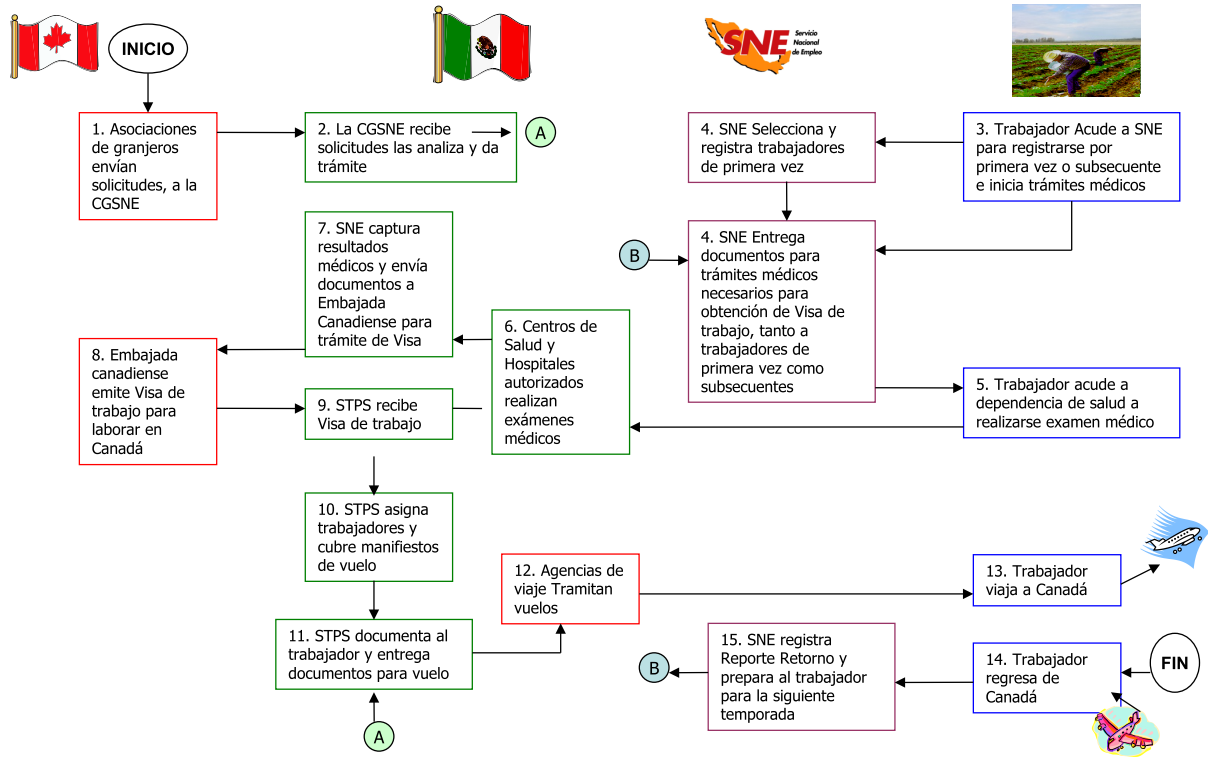


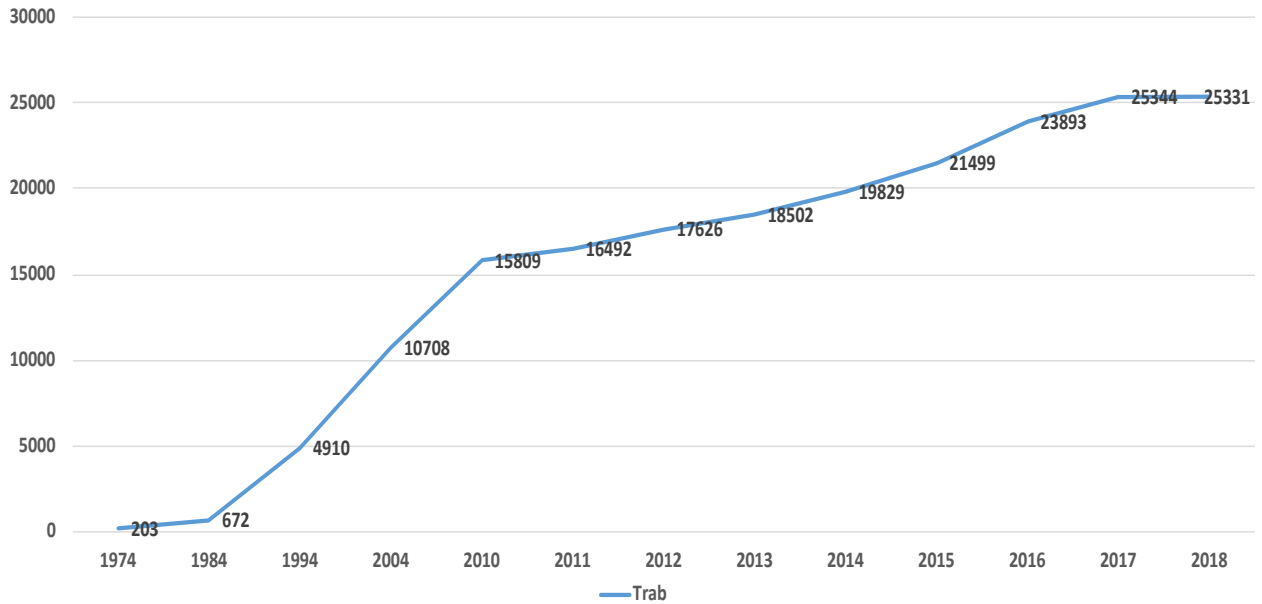
Figura 2. Esquema de funcionamiento interno del PTAT, (STPS, México, 2016).

### 3.3.3 Los números hablan: el crecimiento exponencial del PTAT

La presencia de estos trabajadores ha ido en constante aumento como puede constatar en la tabla 2. Éstos han pasado de 203 en 1974, a 25 331 en 2018 (STPS, 2019). En el caso de la participación femenina, es evidente notar que, a pesar de un incremento en los números absolutos, el porcentaje se mantiene prácticamente sin cambio (3 a 4%), ver la tabla 3. En este punto, es importante señalar que las autoridades mexicanas, al ser cuestionadas específicamente sobre el tema del sesgo de género que está implícito en el número siempre restringido de mujeres, no ofrecen respuestas convincentes que expliquen por qué existe tal desproporción en la ratio de participación masculino/femenina.

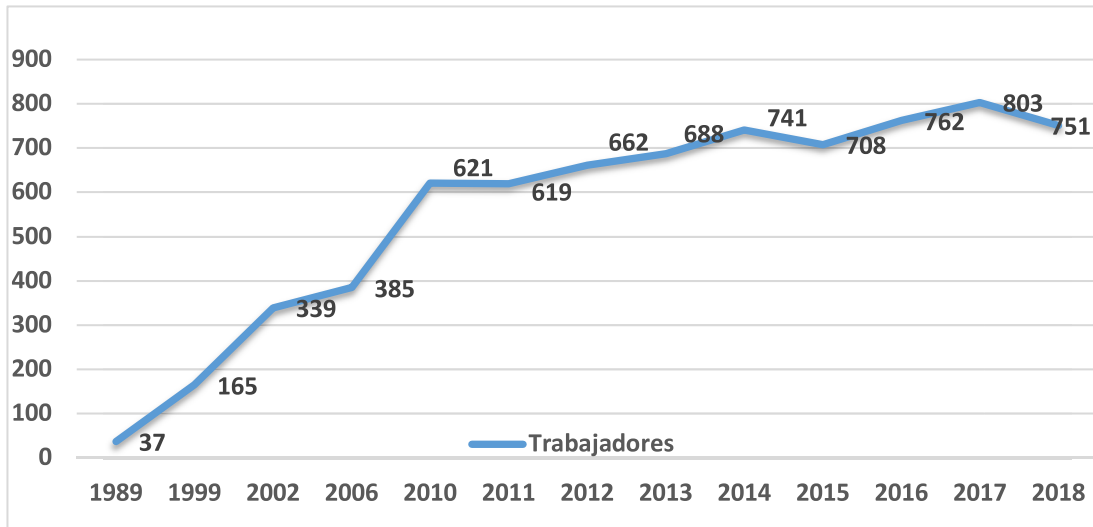


Tabla 2. Trabajadores participantes en el PTAT 1974-2018\*



En torno al tema, en entrevista con el actual Director de Movilidad Laboral, persona directamente responsable del PTAT, a pregunta expresa, respondió que son los empleadores canadienses quienes solicitan un tipo específico de trabajador, favoreciendo la presencia masculina. Agregó que para disminuir las críticas que han recibido constantemente, y a fin de sujetarse a la política no discriminatoria que se aplica en Canadá en lo que toca al mercado de trabajo, se había decidido que en la próxima temporada (2018) se exigirá al empleador que justifique por qué tiene que ser un hombre quien cubra la posición deseada. Insistió que de parte del área que dirige, ellos comenzarían a enviar indistintamente hombres o mujeres, salvo que en la solicitud que envía el empleador, éste justifique su elección.

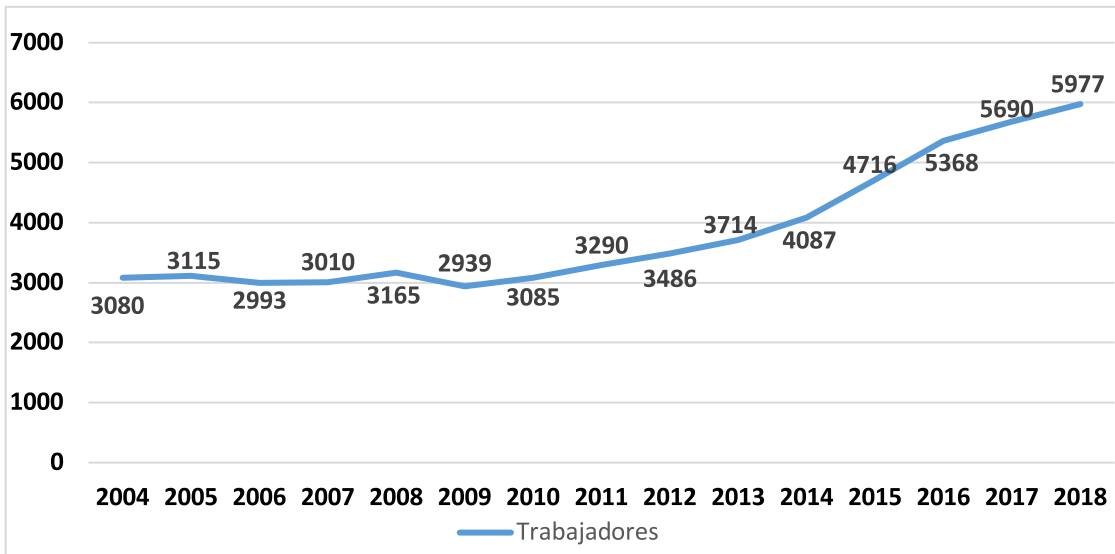
Tabla 3. Participación femenina en el PTAT 1989-2018\*



Fuente: Autora con datos de la STPS (2019). \*Las cifras de 2018 comprenden hasta el mes octubre

Por su parte, la presencia de trabajadores en Quebec se mantiene en números estables con un crecimiento promedio en la última década entre el 16 % y 19% (Tabla 4).

Tabla 4. Trabajadores agrícolas mexicanos en Quebec 2004-2018\*



Fuente: Autora con datos de la STPS, 2019. \*Nota: Las cifras de 2018 comprenden hasta el mes de octubre.

### ***3.3.4 El rubro agrícola del PTET. Relato de un “proyecto piloto”.***

Acorde con los diversos planteamientos referidos a lo largo de este capítulo, resulta evidente que la flexibilización de la mano de obra se ha convertido en un factor obligado para la prevalencia del sistema económico-financiero neoliberal globalizador. Vemos así que los países del Sur Global, en donde existen paradójicamente una panoplia de recursos naturales y condiciones medio ambientales que les podrían convertir en naciones autosuficientes y potencias mundiales; las experiencias colonizadoras provenientes del Norte Global los han pauperizado, dividido, y provocado conflictos y guerras. Vastas zonas han experimentado gobiernos dictatoriales y corruptos que fuerzan a sus habitantes a exiliarse buscando refugio en los países en los que, la gran mayoría de las veces, son parte esencial del conflicto del que se ven forzados a escapar.

Este es el caso de Guatemala, país en el que la inestabilidad política le condujo a décadas de guerra civil (años 1960 hasta 1996). De acuerdo con García y Smith (2006), posterior al golpe de Estado apoyado por la C.I.A., los políticos de derecha, la jerarquía católica y la oligarquía local, se establecieron los cimientos de un período que sumergió al país en una guerra civil y un genocidio que provocó que alrededor de 400 000 guatemaltecos se vieran forzados a abandonar su país, solicitando asilo en México en donde alrededor de 46 000 obtuvieron el soporte del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

Conforme a ambos investigadores, la respuesta estadounidense en voz de los presidentes Reagan y Bush fue de negativa a los miles de solicitudes que fueron presentadas, tanto de guatemaltecos como de ciudadanos de otros países sumidos en conflictos armados, como es el caso de El Salvador y Nicaragua. En contrario, la Cruz Roja Internacional y algunos organismos no gubernamentales, además de promover el soporte de la ACNUR, lograron que los demandantes de asilo fueran acogidos en Costa Rica y México. De su parte, en su momento más grave, entre 1982 y 1987, Canadá aceptó 15,877 refugiados provenientes de Centro América (ver tabla 5).

Como consecuencia de los desplazamientos forzados y el retorno de miles de refugiados que no logran reintegrarse al mercado laboral, aunado a los diversos fenómenos naturales como terremotos, huracanes e inundaciones, y a la existencia de una política negligente, Guatemala ha tenido que hacer frente a altas tasas de desempleo y de pobreza en una economía en la que más de un tercio de habitantes forman parte del sector agrícola (Popkin, 2003).

Tabla 5. Flujo de inmigrantes centroamericanos hacia Canadá, 1961-2001

País/Período	antes 1961	1961- 1970	1971- 1980	1981- 1990	1991- 2001	1991- 1995	1996- 2001
<b>Belice</b>	30	120	295	575	360	85	280
<b>Costa Rica</b>	30	60	75	850	1,220	610	605
<b>El Salvador</b>	15	60	1,145	23,780	13,455	10,690	2,770
<b>Guatemala</b>	<b>40</b>	<b>125</b>	<b>930</b>	<b>6,215</b>	<b>6,360</b>	<b>4,360</b>	<b>2,000</b>
<b>Honduras</b>	0	50	355	1,190	2,735	1,690	1,050
<b>México</b>	1,445	2,140	4,865	9,660	18,115	6,650	11,465
<b>Nicaragua</b>	0	45	125	4,695	4,510	3,560	950
<b>Panamá</b>	30	60	220	640	1,450	1,130	325
<b>Total</b>	<b>1,595</b>	<b>2,660</b>	<b>8,015</b>	<b>47,610</b>	<b>48,210</b>	<b>28,765</b>	<b>19,445</b>

Fuente: Estadística Canadá, adaptado de Smith (2006).

A esta caótica situación se suma el hecho de la deportación de los E.U. hacia El Salvador de miembros de grupos criminales conocidos como "la Mara Salvatrucha", acción que ha provocado que el país confronte una tasa de más de 100 homicidios por cada 100 mil habitantes, dada su proximidad con dicho país, y las conexiones existentes de dicho grupo criminal en Guatemala (Smith 2006).

Tanto Popkin como Smith sostienen que los sucesivos gobiernos guatemaltecos se han visto presionados a implementar políticas neoliberales "sugeridas" por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, ejemplificadas en reformas económicas que han privatizado una buena parte del sector social; además de que las estrategias aplicadas para modernizar la producción agrícola han traído como consecuencia el aumento de la brecha existente para los ya de por sí marginalizados agricultores de las zonas rurales, quienes se ubican entre la población con más bajos ingresos. Por tanto, miles de guatemaltecos buscan emigrar hacia "el Norte" cada año, debiendo realizar una larga travesía a través de México. Cientos de ellos permanecen en la región sur del país aceptando empleos precarios y riesgosos, tomando en cuenta que, en su mayor porcentaje, esta población es indocumentada y, por tanto, presa fácil de empleadores que conocen y abusan de su situación vulnerable.

Ahora bien, de acuerdo con el "Perfil Migratorio de Guatemala" (OIM, 2012), el país es "la puerta de entrada de uno de los corredores migratorios más grandes del mundo" (p.19), acceso por el cual más de 300 personas diarias provenientes de todo Centroamérica dejan el país buscando mejores posibilidades de vida hacia destinos múltiples. De esta manera, al igual que en México, las remesas se han convertido en uno de los pilares de la economía guatemalteca. En el mismo documento se explica que a pesar de que en las últimas décadas las

tasas de crecimiento fueron positivas, su nivel no es el necesario para que la vida de sus habitantes se mejorara de manera significativa y dejara de ejercer presión para que las y los guatemaltecos abandonaran el país. Como se señaló al principio, el destino primordial son los E.U., aunque, ante la imposibilidad de alcanzar su meta, un buen porcentaje de la población que migra 1) permanece en las Entidades sureñas de México o 2) es devuelta por las autoridades migratorias estadounidenses (200 cada día) según los datos del documento de la OIM.

Las circunstancias anteriormente anotadas forman parte de las razones por las cuales el gobierno guatemalteco se abrió a la posibilidad de formar parte del Programa Piloto para Ocupaciones que Requieren Bajos Niveles de Capacitación Formal (PPORLLFT por sus siglas en inglés), simplemente conocido como "Programa Piloto", el cual fue introducido en julio de 2002 para facilitar el ingreso de trabajadores que no calificaban para ser admitidos a Canadá ya fuera a través del "*Federal Skilled Worker Program*" que funciona a base de la acumulación de puntos (*points system*) o en carácter de "*skilled workers*" bajo el Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros (PTET).

De acuerdo con el Departamento de Recursos Humanos canadiense (HRSDC), el motivo oficial de la creación del Proyecto Piloto fue "responder a la escasez de mano de obra en ocupaciones que requieren bajos niveles de capacitación formal, [carencia que se localiza] en los sectores relacionados con la limpieza, la hospitalidad, la manufactura, el petróleo, el gas y la construcción" (Cragg, 2011:17). Cabe destacar que dicho programa es asociado a la introducción en 2002 de la "*Immigration and Refugee Protection Act (IRPA)*" por parte del gobierno federal, Acta que regula el acceso de toda persona venida de fuera quien busque vivir, trabajar o viajar a Canadá (ídem, p. 18). Siguiendo a Brem (2006), el Programa Piloto presenta una gran semejanza a los programas de migración temporal H2A y H2B vigentes en Estados Unidos partiendo de que su implementación tuvo como objetivo ofrecer empleo en las industrias referidas.

Según documentos emitidos por el Consulado guatemalteco, después de un intenso cabildeo ante autoridades canadienses, a finales de 2002 se concretó la negociación que abrió la puerta para el inicio de un proyecto para trabajadores agrícolas, el cual concedería empleo a campesinos provenientes de los Departamentos de Chimaltenango y Sacatepéquez, cuyos habitantes se dedican al cultivo de verduras y legumbres<sup>45</sup>. En otro documento producido por

---

<sup>45</sup> Veremos más adelante los resultados de un estudio que ponen en tela de juicio la veracidad de esta información.

la OIM, denominado "*Seasonal Agricultural Workers Program, Guatemala-Canada*", se describe que el objetivo principal del programa es "promover una migración regulada de trabajadores migrantes estacionales (temporales), que beneficie al país de origen y al receptor. Adicionalmente, "evitar la migración irregular y los riesgos asociados a ésta"<sup>46</sup> (OIM, 2008:2), –el subrayado es mío.

Dentro del proceso administrativo, se indica que la Cancillería guatemalteca decidió involucrar al Ministerio de Trabajo y a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), quien estuvo a cargo del reclutamiento entre 2003 y 2008. En este período, los funcionarios de la OIM se hicieron cargo del proceso de implementación que incluía la identificación de la oferta y la demanda, la selección, el reclutamiento, la capacitación de los candidatos, así como todo lo relativo a la obtención de la documentación necesaria para el desplazamiento de los trabajadores entre Guatemala y Canadá. Incluso, otorgando asistencia técnica al propio gobierno guatemalteco, así como a la Fundación de Empresas de Reclutamiento de la Mano de Obra Extranjera (FERME), entidad que administra la contratación de los trabajadores en el caso de los productores quebequenses. Retomaremos el papel que esta organización juega en el proceso un poco más adelante.

De manera semejante al PTAT, el nuevo programa, hoy denominado Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (RA-PTET), establece requisitos específicos que garanticen la migración ordenada y controlada de la mano de obra que proviene del país centroamericano, a saber:

"Mantener un constante monitoreo por parte del Gobierno de Guatemala; reclutar a trabajadores calificados para el desarrollo de dicho trabajo; proceso de selección imparcial y profesional; contar con un Consulado General en Montreal para cumplir con las funciones de monitoreo y visitas a las fincas y; capacitar e informar, así como motivar a todos los trabajadores que viajan por primera vez"<sup>47</sup> (Consulado de Guatemala, 2008:8).

Una característica que diferencia de manera importante ambos programas (PTAT y RA-PTET) es el hecho de que el gobierno guatemalteco decidió no firmar un Memorándum de Entendimiento como lo hicieron Canadá y México. En este caso, fue la OIM la que suscribió el Memorándum con FERME, creándose una instancia de Coordinación por parte de los Ministerios de Trabajo y de Relaciones Exteriores y la OIM. Es decir, la gestión del programa

---

<sup>46</sup> En español en el original.

<sup>47</sup> Idem op. cit.

es de carácter privado con una supervisión gubernamental. Volveremos sobre este tema un poco más adelante.

En este tenor, el gobierno canadiense reconoció como sus atribuciones/obligaciones, las de contratar la mano de obra extranjera a través de su departamento de recursos humanos (HRSDC), en tanto que el gobierno de Quebec, lugar preferencial de destino de los trabajadores guatemaltecos, le corresponde encargarse de las regulaciones respectivas del proyecto agrícola temporal con Guatemala. De su parte, FERME se obliga a:

"Detectar las áreas o sectores que podrían requerir trabajadores agrícolas extranjeros; mantener un registro de los trabajadores temporales; asegurar el cumplimiento de las regulaciones laborales y que las condiciones de estadía, entiéndase vivienda, seguros, horarios de trabajo, salarios etc. se cumplan, de acuerdo con los contratos y la legislación de Quebec, Canadá" <sup>48</sup>(ídem, p. 9).

Se establecieron también los requisitos para ser admitido en el programa, mismos que deben cumplir las calificaciones y características solicitadas por FERME que son resumidos de la siguiente manera: tener una experiencia mínima de 6 años en trabajos agrícolas, específicamente con conocimiento en la siembra, poda, empaque y cosecha de pepino, chile, pimiento, brócoli, melón, fresa, lechuga, cebolla y zanahoria. Los hombres deben ser casados y con hijos; entre 24 y 50 años, someterse a un examen médico y no haber trabajado en fincas en otros países o en programas similares (Consulado Guatemala, 2008).

Cabe destacar que, si bien en este documento no se hace mención específica a las mujeres, a través de pláticas con algunas de ellas sabemos que pueden ser casadas o solteras, en un rango de edad semejante, aunque las encontramos más jóvenes (a partir de los 18 años); enviadas a laborar en el cultivo de los pequeños frutos, o en la horticultura, actividad altamente practicada en los Departamentos guatemaltecos involucrados en el RA-PTET.

En el caso del documento emitido por la OIM (2008), se reporta una participación a la baja de las mujeres, misma que inició en 2003 con un 16% del total (35 mujeres), pasando a ser solamente 6.5% en el 2008, manteniendo un porcentaje de entre 5 y 6% en los años subsecuentes (ver tabla 6). Acorde al mismo documento, la mayor presencia de trabajadores se sitúa en Quebec, seguido de Ontario, la Columbia Británica y Alberta (ver figura 2).

Tanto por el compromiso establecido a la firma del Convenio, como por el aumento acelerado en la contratación de trabajadores provenientes de Guatemala, en Julio de 2006, con

---

<sup>48</sup> Idem op. cit.

la visita del Ministro de Relaciones Exteriores tuvo lugar la inauguración oficial del Consulado General de Guatemala en Montreal, mismo que facilitaría la realización de los procesos necesarios para que la presencia de los trabajadores agrícolas continuara incrementándose, pudiendo otorgar la atención requerida por su presencia en las granjas canadienses, particularmente las de Quebec en donde el número es mayor, (Market Wired, julio 11, 2016), tal y como se observa en el mapa elaborado por la OIM (figura 2).

Tabla 6. Distribución de trabajadores agrícolas guatemaltecos hacia Canadá, por sexo y año de participación

Año	Trabajadores		
	Total	hombres	mujeres
<b>2003</b>	215	180	35
<b>2004</b>	320	270	50
<b>2005</b>	675	611	64
<b>2006</b>	1.323	1,229	94
<b>2007</b>	2.255	2,114	141
<b>2008</b>	3.313	3,097	216
<b>2009</b>	2790	2,622	168
<b>2010</b>	3040	2,888	152
<b>2011</b>	3270	3106	164
<b>2012</b>	3610	3429	181
<b>2013</b>	4005	3765	240
<b>2014</b>	3990	3794	196
<b>2015</b>	4275	4061	214
<b>2016</b>	4323	4106	217
<b>2017</b>	4625	4394	231

Fuente: Elaboración propia, con datos de la OIM (2008) y de IRCC (2009-2017). En el segundo caso se trata de personas con un permiso de trabajo emitido durante el año de referencia. La ratio de participación a partir de 2009 está calculada en un porcentaje de 5-6% de mujeres.



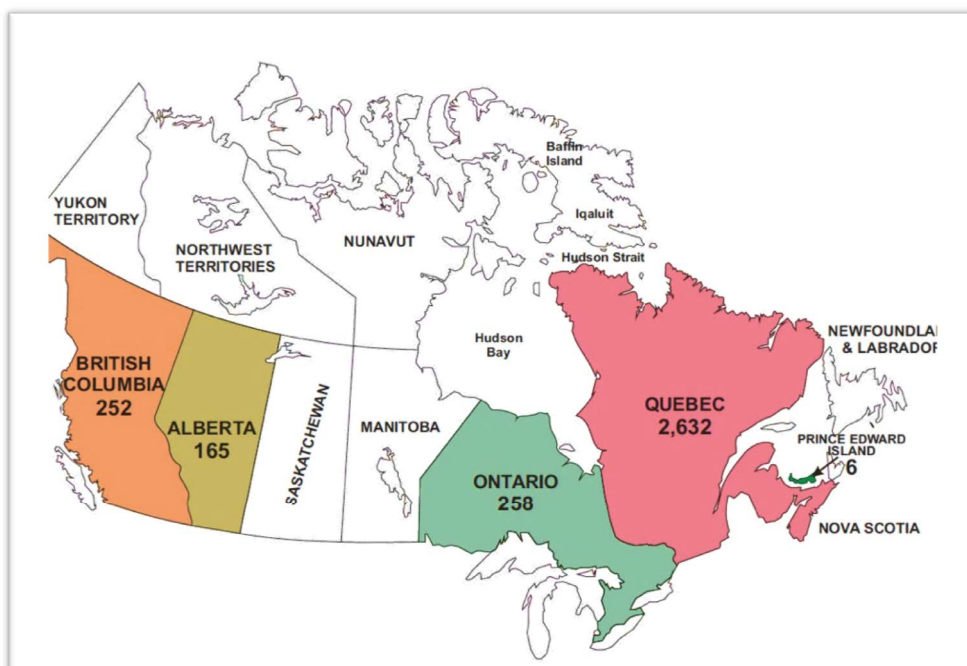


Figura 3. Distribución de los trabajadores guatemaltecos por provincia canadiense de destino.  
(OIM 2008)

Derivado de este flujo migratorio, en octubre de 2007 el Congreso guatemalteco legisló para crear el Consejo nacional de Atención al Migrante (CONAMIGUA) con la finalidad de, entre otras:

"b) [...]atender las demandas y necesidades de los migrantes guatemaltecos que viven en el extranjero; c) [...]fomentar] la armonía y mejora en las relaciones y la atención por los Estados extranjeros hacia los migrantes guatemaltecos, independientemente de su condición, situación o estatus migratorio" (Decreto de Ley, 2007:2)

Es importante señalar que, a diferencia del PTAT, no existe un contrato modelo, y es en el sitio de *Service Canada* en el que se establecen las etapas que deben seguirse para contratar un trabajador dentro del RA-PTET<sup>49</sup>, determinándose que corresponde al empleador la redacción de dicho contrato. Entre las condiciones que deben respetarse, además de la obtención del EIMT, que prueba que no existe un trabajador canadiense dispuesto a desempeñar el puesto, se enfatiza que la actividad debe estar ligada a la agricultura primaria

<sup>49</sup> Ver la página web: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles/exigence.html>

sobre la finca y el contrato no debe exceder dos años consecutivos. El empleador debe pagar un salario y beneficios sociales que se ofrecen a los trabajadores locales, dependiendo del tipo de actividad que desarrollará.

En el caso del RA-PTET, es el empleador el que debe hacerse cargo de los costos de transporte, los cuales deben ser cubiertos anticipadamente para evitar que formen parte de algún tipo de negociación respecto del contrato laboral; debiendo asimismo transportar a los trabajadores de manera gratuita entre la vivienda y el sitio de trabajo. Corresponde asimismo al empleador proporcionar una vivienda adecuada por la cual podrán facturar un máximo de 30 dólares por semana; para lo cual deben presentar el anexo “F” en el que se reporta la calidad de dicha vivienda<sup>50</sup>, lo cual forma parte de los últimos cambios efectuados en 2018 en torno a este tema. Al igual que en el caso del PTAT, el empleador está obligado a sufragar los costos del seguro de salud en tanto entra en vigor el de carácter provincial; así como brindar equipos de protección y capacitación para el manejo de pesticidas y otros químicos.

En el caso de las y los trabajadores, éstos deben asumir los costos del examen médico, la visa de tránsito por México y la visa laboral canadiense, así como efectuar un depósito de cuatro mil quetzales, una especie de cláusula de penalización si no se cumple con la totalidad del contrato. Deben igualmente, pagar 30 dólares semanales por concepto de renta del espacio que habitan durante su estancia laboral. Aquí también se incluye la aceptación de un “plan de servicios médicos” que fue instituido desde los orígenes del programa por parte de la OIM y continuado por Amigo Laboral, cuya efectividad es puesta en tela de juicio por una buena parte de los trabajadores, pero por el que pagan hasta Q300 (Gesualdi-Fecteau et al, Justice in Motion y TUAC 2017). Asimismo, se realizan descuentos semanales por concepto de seguro de empleo, seguro médico, seguro parental, Certificado de aceptación de Quebec. Están igualmente obligados a realizar su declaración de impuestos por la que pagan alrededor de 40 dólares a un particular que se hace cargo de ésta.

Abundando sobre las diferencias que caracterizan al RA-PTET, particularmente en lo que toca a la falta de protección que confrontan una vez en suelo canadiense, conforme al estudio realizado por Gesualdi-Fecteau, Thibault y Schivone (2017), dicho país cuenta con un moderno Código Laboral. Específicamente la sección 34 provee al gobierno del país de un medio para regular las actividades de reclutamiento de trabajadores temporales, recayendo en

---

<sup>50</sup> Ver en anexos

el Ministerio del Trabajo y Previsión Social la responsabilidad de proteger los derechos de los ciudadanos guatemaltecos que laboren en el exterior. Sin embargo, siguiendo a los investigadores, no existe una regulación específica que cubra a los trabajadores que forman parte del RA-PTET, lo que significa en la práctica que el gobierno no tiene la capacidad de la aplicación de lo establecido en dicha sección de su código. Asimismo, desde 2014 se habla de la emisión de dichas regulaciones que, hasta el momento de publicación del citado reporte en 2017 no habían tenido lugar.

En la práctica, lo que significan, tanto la limitación legal de aplicación de las regulaciones establecidas en Canadá y las existentes en Guatemala, como la transnacionalidad del reclutamiento, es que los aspirantes a participar dentro del RA-PTET se vean sometidos a la presencia de intermediarios entre ellos y las agencias de reclutamiento, obligándolos a desembolsar miles de dólares, incluso sin tener la seguridad de que obtendrán un contrato, tal y como detallaremos un poco más adelante.

### ***3.3.4.1 Cifras e irregularidades en el proceso de contratación***

En términos porcentuales, esta rama del PTET ha incrementado sus números de tal manera (2100% en 10 años) que las propias autoridades federales lo calificaron como el programa de crecimiento más acelerado dentro de todas las categorías laborales (CIC citado por Muir, 2015). Como se indicó en el párrafo anterior, son los productores de la provincia de Quebec los que emplean el mayor número de trabajadores, privilegiando la contratación de individuos pertenecientes a etnias mayas (chalchitecos y kaqchikeles), muchos de los cuales tienen conocimientos básicos del español, situación que los convierte en más vulnerables al abuso (ver tabla 9).

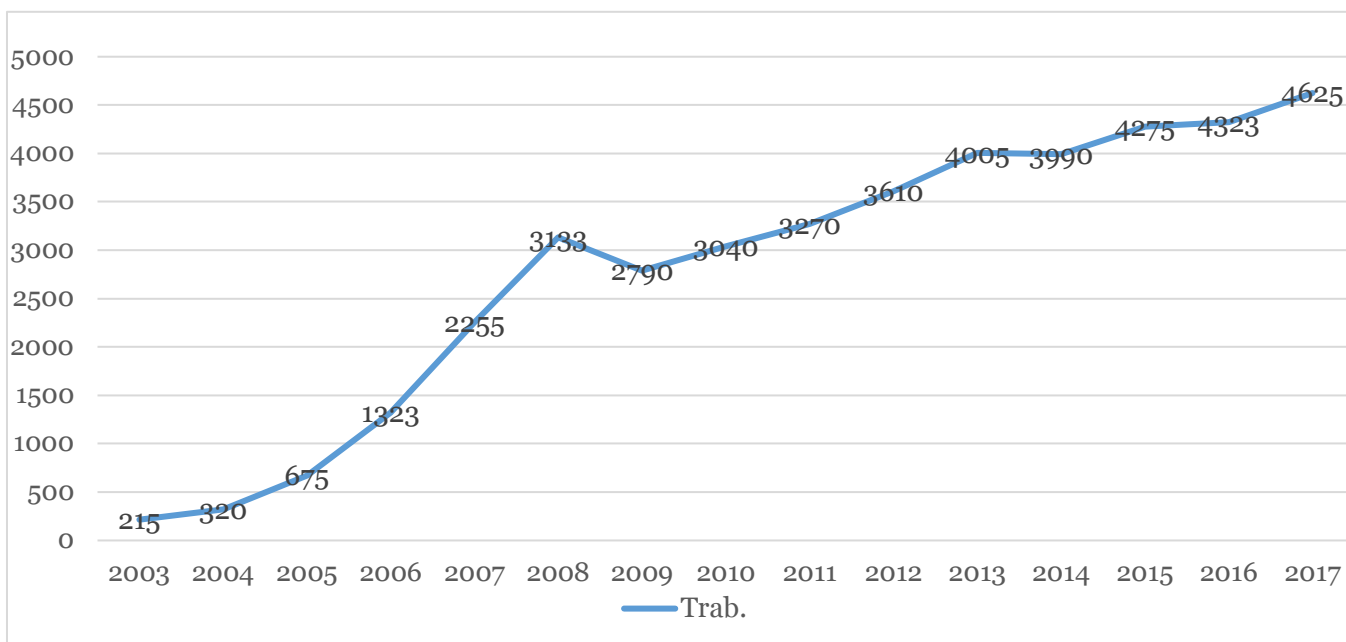
Como señalamos, el hecho de que la contratación de futuros trabajadores se realice a través de agencias de reclutamiento fragiliza aún más a los guatemaltecos. La OIM se mantuvo como interlocutor único hasta 2009. En ese año, FERME (de quien hablaremos en el siguiente apartado) creó Amigo Laboral, su propia filial en Guatemala asociándose con el exdirector de la OIM, Günther Müssig (Muir, 2015). Pocos años después, en 2013, la OIM fue expulsada de Guatemala acusada de corrupción y lavado de dinero, lo que abrió la puerta a otras agencias de contratación que, de acuerdo con la propia Muir, sin especificar cuáles, tres de ellas son administradas por ex trabajadores de dicho organismo internacional: ComuGuate, ACADEC-Guatemala (ACADECGUA), Human Resources Out (HRO), Apoyo Integral al Migrante (AIM)

y Canadian Job (2015:10). En septiembre de 2016, FERME anunció un cambio de socio para la contratación de trabajadores: Comuguate/CDG, coordinada por Caroline Marcel (La Terre de chez nous 2016).

Dicho proceso de contratación incluye, por ejemplo, la realización de una prueba física que consiste en cargar repetidamente un saco de arroz de 50 kg. A la vez, probar que se es alfabeta y capaz de realizar operaciones aritméticas simples. En lo que toca al contrato, éste es firmado en las oficinas de la agencia de contratación e incluso en el aeropuerto, sin que exista la garantía de que estará escrito en español y que sus términos son comprendidos por los trabajadores.

La cartografía del *modus operandi* de estas organizaciones, describe detalladamente las exorbitantes cantidades de dinero que los reclutadores hacen pagar a quienes aspiran convertirse en trabajadores del PTET, que oscilan entre diez y quince mil Quetzales (Gesualdi-Fecteau et al, Justice in Motion y TUAC 2015), cantidades que pueden llegar a ascender a la increíble suma de \$12,735 USD (Muir, 2015:46). En la figura 4 se describe el proceso de contratación que se sigue acorde con Muir.

Tabla 7. Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales. Trabajadores guatemaltecos 2003-2017



Fuente: Autora con datos de la OIM (2003-2008) y de IRCC (2009-2017). En el segundo caso se trata de personas con un permiso de trabajo emitido durante el año de referencia.

En este sentido, un aspecto adicional que es necesario destacar, es el hecho de que por los altos costos que los trabajadores deben desembolsar previo y durante el proceso de contratación, es muy común que éstos tengan que hacer uso de préstamos provenientes de particulares o de instituciones bancarias. Dichos préstamos giran alrededor de Q15,000-25,000 (2,500-4,250\$CAD). Esto implica un pago de intereses hasta finiquitar la deuda, con el riesgo constante de pérdida de los bienes que son exigidos como fianza (Gesualdi-Fecteau et al, Justice in Motion, TUAC 2017). Esta fragilidad adicional de quienes participan en el RA-PTET puede explicar, acorde a los investigadores, porque la agencia de los trabajadores guatemaltecos es prácticamente inexistente.

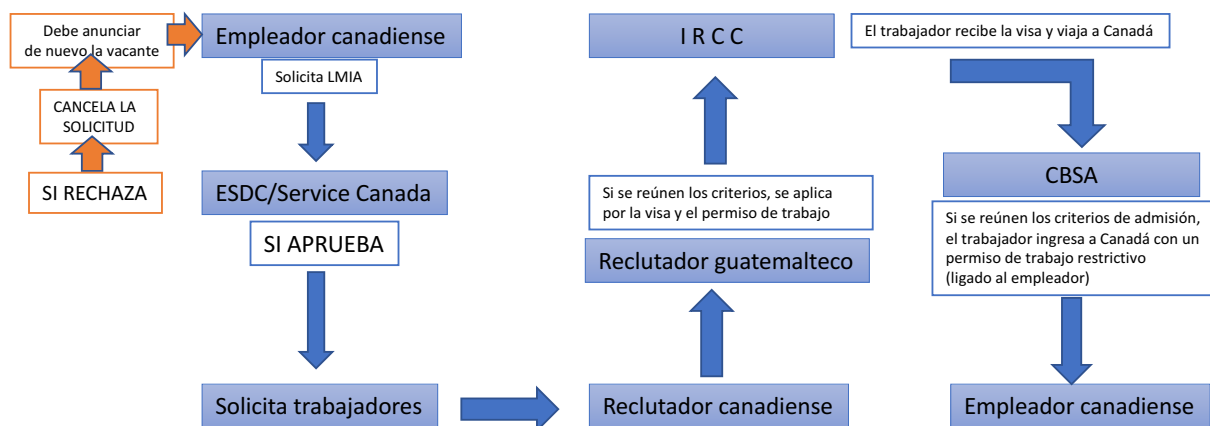


Figura 4. Proceso de contratación Canadá-Guatemala (basado en Muir 2015)

Otros hallazgos importantes en torno a este proceso de contratación en el que intervienen actores privados son ofrecidos por Sarah Zell (2019:47) quien utiliza el concepto de “pequeños soberanos” (*petty sovereigns*) propuesto por Butler para referirse al papel que juegan estos actores en el proceso de contratación, en el caso que nos ocupa, particularmente de los individuos provenientes de Guatemala.

El trabajo de investigación de Zell sostiene que dichos personajes, los reclutadores, no actúan por sí mismos, es decir, son investidos de un poder de decisión, a la par de una responsabilidad limitada, por quienes lo ejercen verdaderamente. Son de esta manera utilizados como ‘filtros’ para fijar así las reglas del juego de quiénes “son elegibles (y deseables)

para cruzar la frontera” (p. 48). Sostiene así que, en el caso canadiense, existe una extensión de la frontera, un ejercicio de soberanía que tiene lugar fuera del marco jurídico; soberanía ejercida por agentes ajenos al propio estado, pero que son habilitados para ejecutar estos actos, lo que Zell denomina como “actividades limítrofes” (p. 50). En términos amplios, esta suerte de transferencia del poder va a producir un “universo paralegal” en el que se genera un vacío porque no hay a quien responsabilizar de los actos que se ejecutan (ídem).

El trabajo de Zell adopta un marco de análisis basado en la goberneralidad teniendo como concepto central la frontera, lo limítrofe (*bordering*) para demostrar cómo las políticas neoliberales impulsan la retracción del estado; centrando su atención en los reclutadores de la mano de obra extranjera “como actores primarios no estatales y su ejercicio de poder soberano” (p. 52).

Sus propuestas, que abonan el terreno de las miradas críticas que se producen en torno a lo que están en juego en los flujos migratorios y los significados diversos de las fronteras, tal y como ella misma lo anota, vistos desde los estudios de la goberneralidad; me parece que tienden en la misma dirección de otras investigaciones que han sido realizadas en los últimos años, como lo es el caso de la mirada crítica de Gabriel y Macdonald citada a continuación. Las autoras, a mi parecer, van a empujar esta idea de nueva gobernanza, a través del análisis del caso guatemalteco, es decir, el hoy conocido como RA-PTET.

En efecto, los vínculos entre gobernanza, neoliberalismo y migración laboral,

“y la creciente importancia de lo que algunos han denominado la industria de la migración [explicado a través] de un papel crítico y extremadamente problemático en la introducción de una lógica de mercado para el reclutamiento de trabajadores agrícolas de Guatemala para trabajar en los campos canadienses”

de la parte de la OIM, es expuesto por Gabriel y Macdonald (2018:1707).

Este reciente y minucioso trabajo de investigación ofrece nuevos argumentos que demuestran estas nuevas formas de gobernanza encaminadas claramente a reducir sistemática y agudamente la capacidad de agencia de los individuos contratados a través del RA-PTET. Somete a cuestionamiento los anuncios hechos por el gobierno de Guatemala de haber sido partícipe en las negociaciones que dieron lugar a dicho acuerdo, insistiendo en que la “Carta de Entendimiento” que dio origen al inicio de contratación de ciudadanos guatemaltecos para laborar en Quebec, fue en realidad elaborada por FERME y la OIM sin ninguna intervención gubernamental (2018:1714).

El estudio realizado deja claro el modelo creado por Günther Müssig, director de la OIM –continuado por *Amigo Laboral*, que la sucedió– y convalidado por los distintos actores gubernamentales, trátase de Guatemala, Quebec o Canadá. Un modelo que normalizó la exigencia de un depósito de alrededor de 600 dólares canadienses para poder participar en el programa (el cual se pierde si el contrato no es concluido), que creó un reservorio de miles de candidatos (“*pipeline*” acorde a Gabriel y Macdonald), y que propicia la proliferación de estafas de supuestos reclutadores, incluyendo la tramitación de préstamos del Banrural, banca privada que se publicita como si se tratara de una de desarrollo.

En síntesis, pareciera que nos encontramos en la etapa subsecuente de las proposiciones realizadas por Sharma en 2006. Si por una parte la implementación del NIEAP creó una categoría de trabajadores con derechos limitados e inaccesibilidad a la ciudadanía canadiense, la firma del acuerdo entre agencias privadas de reclutamiento en el país de destino (FERME y FARMS<sup>51</sup>) y en el de origen (OIM) parecen marcar el inicio de una nueva era en la que no existe interés alguno en ocultar los intereses puramente económicos y de obtención de beneficios que guían a estos nuevos actores; a la par que queda en evidencia la “falla” de los Estados-nación participantes.

A nuestro juicio, los sucesivos gobiernos guatemaltecos reafirman la indolencia e indiferencia con la que han tratado a sus poblaciones indígenas y menos favorecidas, y de la parte canadiense, se confirma su posición de país con ideología colonialista y promotor de políticas globalistas neoliberales.

### ***3.3.5 Privatización de la gestión de la mano de obra agrícola extranjera en Canadá.***

En efecto, de la parte canadiense, la evolución de los programas de trabajadores agrícolas extranjeros ha también pasado por un proceso de privatización que concede a los empleadores un control casi absoluto en el proceso administrativo que gestiona tanto el PTAT como el rubro agrícola del PTET.

En sus inicios, como lo permite entrever la información referida en párrafos anteriores, el gobierno canadiense jugaba un papel de intervención directa en las negociaciones para

---

<sup>51</sup> Una “Carta de Entendimiento” fue firmada en 2004 con FARMS, en tanto que productores de la Columbia Británica y de Alberta contactaron directamente a la OIM (Hughes 2014:22 citado por Gabriel y Macdonald).

desplazar a trabajadores agrícolas provenientes del Caribe o de México. En principio, los acuerdos firmados con los países caribeños y posteriormente con México fueron de carácter gubernamental. En las distintas etapas que debían ser realizadas para la aceptación y colocación de los hombres y mujeres que ingresaban a Canadá con destino a las empresas de producción agrícola, era clara la participación de distintas instituciones gubernamentales canadienses. Sin embargo, pocos años después los productores se constituyeron en entidades encargadas de la gestión de la mano de obra extranjera destinada a los miembros de dichas organizaciones. Nos concentraremos en el caso de la Fundación de Empresas de Reclutamiento de la Mano de Obra Extranjera (FERME), acrónimo que en francés significa "granja/finca".

#### **3.4.5.1 El caso de Quebec: UPA-FERME**

De acuerdo con un par de 'memorias' producidas por FERME en 2011 y 2016 fue en 1988 que la Dirección de Recursos Humanos Canadá (ESDC) solicitó a los productores agrícolas de Quebec reagruparse para crear un organismo que se hiciera cargo de la creciente demanda de trabajadores extranjeros, acto que se concretizó en 1989 siguiendo así el ejemplo de su predecesora contraparte anglófona *Foreign Agricultural Resource Management Services* (FARMS) que vio la luz en 1988, (FERME, 2011:5).

Conforme al citado informe, FERME es un organismo de carácter no lucrativo, que no recibe ninguna subvención gubernamental, dependiendo exclusivamente de las cuotas que pagan los miembros que utilizan sus servicios. Su funcionamiento administrativo está asegurado por varios empleados y por un Consejo de Administración en el que se encuentran representadas diversas organizaciones, a saber (sus nombres en francés): *l'Association des producteurs maraîchers du Québec (AJMQ)*, *le Syndicat des producteurs en serres du Québec (SPSQ)*, *l'Association des producteurs de fraises et framboises du Québec (AFFQ)*, *la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ)*.

La misión del organismo es la de servir de enlace entre los productores que requieren de la mano de obra proveniente del extranjero, los reclutadores de trabajadores y los gobiernos involucrados. Dicho reclutamiento se realiza a través de los multicitados programas que son objeto de nuestro análisis: el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México y el Caribe (PTAT) y el hoy Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET). FERME controla todo lo relativo a la contratación de la mano de obra extranjera, desde la solicitud, pasando por la transferencia, las solicitudes de repatriación, la cancelación de



solicitudes, los remplazos, etc. (FERME, 2011:6). Estos servicios incluyen también ser el intermediario con los medios de comunicación. Dicho de otra manera, se practica un corporativismo que garantiza el control de los miembros que utilizan a los trabajadores agrícolas migrantes.

Debido al alto volumen de personas que deben ser transportadas entre México y Guatemala esencialmente, en 2005 FERME decidió crear su propia agencia de viajes denominada FERME/*Voyages*, monopolizando de esta manera el transporte de los trabajadores. Según se dice en el documento referido, esto le permite ofrecer el servicio a "un menor costo" (p. 7), pero en la práctica, esto le permite a la Fundación fijar sus propios precios, que en la gran mayoría de los casos son bastante más altos que los ofrecidos por la aerolínea que transporta a los trabajadores. En 2007, fue también contratada una persona que es la responsable de realizar la inspección de las viviendas en las que se alojan los trabajadores, buscando así minimizar las quejas sobre las malas condiciones de muchas de éstas.

FERME se precia no solamente de hacerse cargo de cubrir las solicitudes de trabajadores necesarios a la industria agropecuaria (hortícola, frutícola, avícola, porcina y bovina) y de la industria empacadora de alimentos. A partir de 2007, se encarga también de atender las solicitudes de empleados para lavanderías comerciales, clubs de golf, centros de separación de materias reciclables, de paisajistas, entre otras; previendo la inminente necesidad de éstos que habrá de confrontar el sector pesquero. En su informe, afirma que solamente el sector horticultor (*maraîcher*) absorbe el 65% de los trabajadores foráneos que ingresan a Quebec –contra un 8% de los invernaderos y 7% de los viveros (2016:8).

En su Reporte de Actividades de 2016, es evidente la serie de cambios que se han experimentado al seno del organismo, el crecimiento sostenido de la membresía y del número de trabajadores que son requeridos por éstos; además de los cambios de política interna para hacer frente a las críticas e interrogantes que se plantean en torno al trato que reciben los trabajadores agrícolas transmigrantes (TAT).

En primer término, a partir de 2013, FERME comenzó a emitir Reportes de Actividad que no sólo le hacen saber a sus miembros de todas las actividades que realizan en su beneficio, los cabildos que han debido llevar a cabo para mantener o empujar los criterios de ingreso de los TAMT, las metas logradas, los cambios internos para mejorar la oferta de servicios, etc., sino también para contar con una ventana que planteé su propia visión del controvertido tema.

A este respecto, es importante señalar, que para quienes desarrollamos investigación en torno a este tópico, esta información es de gran relevancia, toda vez que las estadísticas gubernamentales canadienses continúan siendo elaboradas de manera tal que es difícil determinar el número preciso de personas que ingresan al país en carácter de trabajadores temporales destinados a los sectores primarios. Las estadísticas elaboradas y publicadas por FERME, se convierten así en una referencia obligada para saber cuántos trabajadores agrícolas latinoamericanos (mexicanos, guatemaltecos, salvadoreños y hondureños) han sido contratados en Quebec, las cuales presentan como dificultad que la Fundación contrata también trabajadores para otro tipo de empresas, como se señaló anteriormente. En el caso de México, es posible contrastar estos números con los de la Secretaría del Trabajo, lo que no es factible con las autoridades guatemaltecas, tomando en cuenta de que su participación es marginal, toda vez que algunos empleadores reclutan ellos mismos a sus trabajadores y FERME negocia directamente con los reclutadores privados, además de que hay una especie de secrecía que limita el acceso a este tipo de datos.

### **A manera de conclusión**

La historia de la agricultura y de la migración hacia Canadá, y en particular, hacia Quebec se mezclan dejando entrever que el estado colonizador canadiense se ha fundado en la instrumentalización de grupos de personas a quienes se les ha discriminado a través del empalme de diversas categorías de excepción, especialmente con la utilización del principio excluyente de no-ciudadanía a todo aquel que no se desea como miembro a parte entera.

Desde esta perspectiva, la categoría de trabajador agrícola es una que nos permite observar cómo la intersección de categorías discriminatorias fragiliza las experiencias de grupos de individuos no privilegiados, a quienes las leyes han marginalizado al exceptuarlos de una serie de derechos que sí le son concedidos a otros que pueden ser considerados como sus similares (en las clasificaciones de oficios y profesiones, por ejemplo).

Lo que queremos enfatizar, en principio, es que resulta de toda evidencia que desde los tiempos de la colonización de los territorios arrebatados a las Primeras Naciones y los Inuit, la categoría de “enganchado” para realizar actividades relacionadas con el cultivo de la tierra, la de “doméstico” al servicio de los propietarios de los Señoríos en los que se producían los productos agrícolas demandados por las necesidades de la Corona, pasando por el trabajador itinerante proveniente de provincias aledañas quien era contratado para cultivar los campos

ontarienses, estos individuos situados en una espacio-temporalidad paradójicamente distinta y semejante han experimentado la intersección de múltiples categorías en su vida cotidiana, a pesar de la distancia histórica que les separa. Un proceso semejante fue vivido en México y Guatemala durante los años de la Colonia, en las que se instituyó la servidumbre de la población local.

En mayor porcentaje hablamos de hombres jóvenes o adolescentes, todos ellos pertenecientes a una clase inferior en la pirámide social, circunstancia que les obliga a aceptar un trabajo por el que saben no recibirán una remuneración equitativa. En el caso de los venidos del extranjero, no son vistos como pertenecientes al país que les acoge, e incluso son percibidos como beneficiarios de la posibilidad de ser aceptados en su condición de trabajadores; en tanto que los trabajadores itinerantes (*transient workers*) que forman parte de un tipo de migración interna canadiense, son también tratados como extraños, como ese "Otro" que no merece vivir en las mismas condiciones.

En este contexto, la colonización se perpetúa a través de políticas globalistas neoliberales que han bordado fino para permear las voluntades de quienes gobiernan y conseguir así adaptar las leyes, deslocalizar las fuentes de trabajo, flexibilizar e instrumentalizar la mano de obra, dando origen a una nueva forma de movilidad humana que debe ahora ir en pos de los empleos a miles de kilómetros del lugar de origen, provocando el desarraigo y la separación familiar. Aparecen así en Canadá los Programas de Trabajadores Extranjeros, ofertados como la mejor opción para gestionar una migración ordenada, controlada y circular que ofrece una solución ganadora a todos los participantes, pero que en la práctica garantiza el acceso a una mano de obra cautiva, con derechos limitados, fragilizada y expuesta al abuso, tanto en su país de origen como en el que realizará su labor.

A través de la revisión de la literatura, podemos constatar que los programas de trabajadores agrícolas provenientes de México y Guatemala en lo particular han sido largamente analizados desde diversas perspectivas. A partir de ésta, es posible también señalar que a pesar de dichos estudios y de las recomendaciones que han sido emitidas por las y los investigadores, subyace una problemática que compromete la salud física, mental y emocional de dichos trabajadores, justificándose así nuestro interés de agregar a este corpus de conocimientos un análisis que incluye la dimensión emocional, a fin de continuar empujando por cambios en las políticas públicas, reflejadas en las leyes y reglamentos respectivos. Modificaciones tales como las anunciadas por el gobierno canadiense a finales de junio de 2019, poco antes de que concluyera este trabajo de investigación para presentarlo formalmente. En

efecto, los cambios a la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados y el Reglamento correspondiente para “proteger a los trabajadores vulnerables”, expresan la intención de ampliar las protecciones hacia titulares de un permiso de trabajo que es presumiblemente sujeto de violencia de algún tipo (Gazette du Canada 2019).

Como parte de esta decisión gubernamental, se emiten en principio, instrucciones dirigidas al personal del IRCC en los que se les hace saber que en el caso de que un trabajador migrante ligado a un empleador específico que se presume como víctima de violencia o que se encuentre en riesgo de sufrirla, puede ser sujeto a la obtención de un permiso abierto que quedará exento del EIMT.

En términos estrictos, se define que:

**“Trabajador vulnerable.** 207.1 (1) Se puede emitir un permiso de trabajo extranjero en Canadá bajo la sección 200 si hay motivos razonables para creer que la persona es víctima de violencia en el curso del empleo en Canadá, o es probable que lo sea, y si, (a) posee un permiso de trabajo emitido bajo el subpárrafo 200 (1) (c) (ii.1) o (iii) (b) ha tenido un permiso de trabajo emitido en virtud de los subpárrafos 200 (1) (c) (ii.1) o (iii), ha solicitado la renovación de ese permiso en virtud del inciso 201 (1) ) y está autorizado a trabajar en Canadá de conformidad con el párrafo 186u); **Miembro de la familia de un trabajador vulnerable.** (2) Se puede emitir un permiso de trabajo extranjero en virtud de la sección 200 en Canadá, que es miembro de la familia de la persona mencionada en el párrafo (1) (a) o (b)” (Gazette du Canada 2019, s/n).

Para tal fin, se contempla que un trabajador que se encuentre en tal situación puede acudir a uno de los organismos que proporcionan servicios de establecimiento (mandatados para ofrecer servicios de acompañamiento a futuros residentes permanentes).

Si bien en el papel puede considerarse un gran cambio que beneficiará particularmente a los trabajadores guatemaltecos, acorde con Éugénie Depatie-Pelletier –especialista en Derecho migratorio– y Hannah Deegan –abogada constitucionalista– (consultadas personalmente para tal fin), en la práctica no significa que éstos puedan cambiar de empleador, sino que se busca equiparar el PTAT y el RA-PTET en lo que toca a la transferencia de trabajadores entre empleadores. De manera concreta, los trabajadores solo podrán cambiar de empleador si el nuevo empleador ya tiene un LMIA aprobado. Como muchas personas han señalado, muy pocos empleadores con un LMIA aprobado tienen vacantes.

Dicha proposición dio origen a una respuesta conjunta por parte de las organizaciones que defienden los derechos de los trabajadores venidos del exterior. En ella se hace saber al gobierno canadiense que su propuesta está muy lejos de beneficiar a los TAT. Al mismo tiempo, dichas organizaciones plantean los cambios que a su juicio pueden significar un verdadero

beneficio para los hombres y mujeres integrantes de esta población trabajadora, entre ellos, el otorgamiento de un permiso de trabajo abierto, o de tipo sectorial, más allá de los códigos que ahora se utilizan para categorizar la entrada de dichos trabajadores, lo que representa una limitación para moverse libremente.

Adicionalmente, un nuevo programa piloto fue anunciado el 12 de julio de 2019, lo que significa una nueva modalidad de contratación para ciertos trabajadores agrícolas transmigrantes. IRDC informa que las ocupaciones contempladas dentro de este programa piloto son:

“trabajador de procesamiento de alimentos, trabajador de cosecha para la producción de hongos durante todo el año y la producción de cultivos de invernadero; trabajador agrícola general para la producción de hongos durante todo el año, producción de cultivos de invernadero o cría de ganado [y] supervisor de granja y trabajador de ganado especializado para el procesamiento de carne, producción de hongos durante todo el año, producción de cultivos de invernadero o cría de ganado” (CICNews 2019, en línea).

El programa tendrá una duración de tres años, abriendo un camino hacia la residencia permanente para este tipo de trabajadores. Los requisitos incluyen un año como trabajador de tiempo completo en el PTET, el equivalente a la educación secundaria canadiense, un nivel intermedio de inglés o francés (nivel 4) y una oferta de trabajo por tiempo indefinido. En principio, varias limitantes para un buen número de quienes laboran ya en dichas actividades. Los detalles para aplicar a dicho programa piloto se darán a conocer a principios de 2020.<sup>52</sup>

En este sentido, en octubre de 2019 llamó nuestra atención la circulación de la oferta de empleos relacionados con dicho programa piloto a través de las redes sociales mexicanas, particularmente en el WhatsApp, circunstancia que, a nuestro conocimiento, no había tenido lugar antes. (Ver imagen siguiente).

---

<sup>52</sup> Para la mayores detalles, ver: <https://www.cicnews.com/2019/07/canada-announces-3-year-permanent-residence-pilot-for-eligible-agri-food-workers-0712507.html#gs.p35ujz>



Imagen 2. Promocionales de empleo en Quebec, Canada por parte de la STPS (WhatsApp)

Sin lugar a duda, nuevos estudios ofrecerán información que nos permita verificar si estas modificaciones producirán verdaderos beneficios o si se trata simplemente de una oportuna noticia en tiempos electorales.

## Capítulo IV. Emociones y migración temporal: proceso de investigación.

En el primer capítulo de la tesis se expusieron las teorías y conceptos en los que se funda este trabajo de investigación, intentando dejar claro que existen una serie de discusiones epistemológicas acerca de la utilización de las emociones como una posible categoría de análisis o, simplemente, de considerarla como factor que motiva las acciones de los individuos humanos.

En este apartado se detalla la propuesta metodológica, iniciando por las interrogantes que motivan este trabajo, y detallando la manera en la que hube de optar por la utilización de una técnica visual que permitiera el acceso a la intimidad de las y los participantes, curiosa-os de comprender por qué mis preguntas se enfocaban hacia lo que ella-os denominan “sus sentires”. Expongo también mi posicionalidad. De esta manera, atiendo a las propuestas de Bondi (2005) y de Fitzpatrick y Longley (2014), quienes plantean que tomar en cuenta las respuestas emocionales vividas durante el trabajo de campo nos permiten “abrir espacios para vivir y examinar ‘las historias que nos contamos a nosotros mismos’, pero también para proporcionar medios de expresión académica, uno que contenga el cuerpo y las emociones dentro de las palabras” (2014:54).

Asimismo, detallo el perfil de los hombres y mujeres que aceptaron conversar conmigo del significado emotivo que conlleva la migración laboral al extranjero; ellos, de saber que un día habrán de partir a cumplir con el contrato de trabajo que les espera y deberán despedirse de sus compañeras de vida, su progenie, la familia y los amigos; ellas, de ver partir a sus esposos, sabiendo que tendrán que responsabilizarse del hogar y de algunas labores que ellos desempeñan, esperando verles de regreso sin novedades que lamentar.

Es pertinente aclarar que la comparación entre los dos programas que contratan mayoritariamente a los trabajadores agrícolas que laboran en las provincias canadienses, PTAT y PTET, presentaron serias dificultades en el caso del segundo. En el proceso de colecta de datos, las diferencias en el acceso a la información entre México y Guatemala se hicieron en extremo evidentes. Los datos de México provienen de la Secretaría del Trabajo, quien incluso nos facilitó la base de datos que, como observaremos, permite una serie de cruces entre variables, fundamentales para un análisis específico y profundo.

En contrario, ni el Consulado Guatemalteco, ni la mayor empresa proveedora de trabajadores accedió a ser entrevistada y/o a proporcionar la información estadística que permita conocer el número exacto de mujeres y hombres guatemaltecos que laboran particularmente en Quebec. Contamos entonces solamente con cifras emitidas por la OIM

(hasta 2008) y otras poco claras provenientes de Estadística Canadá en las no se hace un desglose preciso del destino laboral final de los trabajadores con un permiso de trabajo en el sector agrícola.

Debo reconocer que un aporte importante de la experiencia de entrevistar a (ex) trabajadores guatemaltecos provenientes en su totalidad de la etnia kaqchiquel fue el hecho de haber tenido que adaptar el método de obtención de información que fue posteriormente utilizado entre la población mestiza mexicana, mismo que, como veremos más adelante, facilitó enormemente el acceso a su emotividad.

Inicio entonces con una referencia a mi propia experiencia, la *Verhalten* de Plessner (Plessner citado por González Jara 1971). Enseguida, se detalla la información etnográfica de los lugares en los que realicé mi trabajo de campo, localizados en el Estado de Chiapas en México, en San Juan Sacatepéquez, Guatemala, y en las regiones Estrie y Monterégie en Quebec; así como la información estadística de ambos países.

#### **4.1 El proceso de investigación y las emociones de quien investiga: posicionalidad y proceso reflexivo**

Cuando se habla de las categorías migratorias creadas por el gobierno canadiense para administrar el acceso a su territorio, puede no resultar evidente lo que esto significa en la vida real. Yo soy una inmigrada mexicana que ingresó a Canadá a través del mecanismo de “reunificación familiar” que, en 2006, bajo una serie de requisitos (un tanto distintos de los actuales) permitía que un-a ciudadano-a canadiense patrocinara (*sponsor*) a un-a cónyuge. Si bien hube de esperar en el país (en Sherbrooke, Quebec) durante diez meses sin derecho a recibir clases de francés o a trabajar, finalmente fui aceptada como residente, y poco más de tres años después, juré mi fidelidad a la Reina Isabel II para convertirme en ciudadana canadiense.

Durante dos meses asistí a clases parciales de afrancesamiento (*francisation*), y en lugar de continuar hacia el tiempo completo, mi pareja y yo nos embarcamos en el estudio de un Diploma de Estudios Profesionales (DEP) en Paisajismo en una pequeña ciudad llamada Coaticook. Al terminar, decidí entonces ingresar a la Universidad de Sherbrooke, estudiando algo que yo denomino una Licenciatura “a la carta”, formalmente por cúmulo de tres Certificados. Tuve el privilegio de estudiar francés, inglés e italiano, psicología y artes visuales. En 2010, participé en una revisión de literatura sobre el PTAT, y fue allí donde supe que la investigación me apasionaba. Al enterarme de las condiciones de trabajo de mis connacionales en particular, y de personas venidas a Canadá de diversas partes del mundo en carácter de



“trabajadores temporales poco calificados”, sentí que no podía “hacerme de la vista gorda”, como se dice coloquialmente en México. Me sentí impelida a buscar el modo de intervenir, y por qué no, de cambiar esta situación. Decidí entonces continuar hacia la Maestría en Mediación Intercultural y de allí al Doctorado.

Es desde esta visión de inmigrada y ciudadana México-canadiense que me acerco a mis paisana-os, y a las mujeres y hombres guatemaltecos que participan –directa o indirectamente– en estos programas que les permiten venir a trabajar en los campos e invernaderos canadienses. Sé que mi particular condición despierta diversas emociones y sentimientos en quienes he encontrado y entrevistado. Es por ello por lo que me parece importante señalarlo, pues hube de responder una y otra vez a preguntas relacionadas al cómo, por qué y para qué.

A lo largo del trabajo de campo, durante la estancia en las comunidades de origen de los trabajadores, mi presencia e interés generaban desconfianza, pues el fantasma de haber hablado con quien no deberían era un omnipresente en esos meses de primavera-verano en los que camine de una casa a otra, o mientras esperaba el transporte colectivo que me llevaría de vuelta al lugar donde viví temporalmente.

Abundando sobre este tema, no puedo decir que hubiera grandes diferencias en las preguntas curiosas de conocer mi interés por conocer su realidad. Podría decir que hay más coincidencias que divergencias en sus interrogantes. En principio, causaba curiosidad escuchar referirse a “doctorado” sin que la asociación fuera inmediata con estudios de medicina. Pasada esta primera impresión, las preguntas giraban en torno al cómo y por qué vivía en Canadá, con quién vivía, qué hacía y cómo me sentía lejos del resto de la familia... para luego girar en torno a lo que esperaba obtener a partir de la obtención de información de su parte.

En el caso de los trabajadores entrevistados en Guatemala, diría que en principio los intercambios eran más ceremoniosos. La persona con la que originalmente había tenido contacto no se encontraba en la ciudad, y no fue sino varios días más tarde a mi llegada que *Valentín*, presidente encargado de la AGUND, Asociación de trabajadores formada después del despido injustificado de varios de ellos, me indicó que podríamos encontrarnos. El hecho de provenir de Canadá abría una serie de expectativas, pues, como supe después, él creía que yo podía tener alguna influencia para abrir el camino de regreso al tan anhelado empleo en alguna finca agrícola, ya fuera en Quebec o alguna otra provincia canadiense. Me parece un dato curioso que, en la apariencia de una relación más formal y distante, sea con él y con su esposa con quienes he mantenido un contacto constante, intercambiando saludos matutinos y buenos deseos a través del Facebook y del WhatsApp.

Por lo que toca a los trabajadores encontrados en Quebec, los encuentros derivaron en preguntas enfocadas hacia la posibilidad de acceder a la residencia permanente en el caso de

un par de mexicanos; o como señalo en el capítulo siguiente, en una actitud de desconfianza (y de decepción) ante lo que les parecía mi incapacidad de modificar la situación de manera inmediata y en un futuro demasiado lejano para ellos, refiriéndome en este caso a trabajadores guatemaltecos.

Al reconocer las emociones que he experimentado, debo decir que no podía llorar enfrente de *Pedro y Francisco, o de Juana y Guadalupe*, pues creo que hasta allí habrían llegado las entrevistas. Sin embargo, confieso que caminando por las calles de Antigua (cercana de uno de los sitios de estudio en Guatemala), un dolor inexplicable me atravesó el corazón y lloré de saber y de sentir la impotencia de quienes a sabiendas del enorme precio que deben pagar (dejar a una hija discapacitada a cargo de otro miembro de la familia durante meses, por ejemplo), *hacen de tripas corazón* y realizan con diligencia los trámites administrativos, toman su autobús hacia la gran ciudad, se persignan o encomiendan al Ser en el que creen antes de subir al avión, y se dejan conducir en esta suerte de leva ignominiosa al que se asemejan los programas de trabajadores extranjeros, tales como el PTAT y el PTET.

Para poder realizar un análisis que preserve su rigor, debo reconocer la enorme indignación que me invade al escuchar las historias de algunos participantes –incluidos o no en este estudio– quienes fueron separados sin explicación del programa que los contrató, entusiasmó, endeudó e hizo soñar con bienes materiales, hija-os en la escuela, comida en la mesa todos los días, un carrito o un negocio que complementa el ingreso cuando vuelven a su país de origen. O de aquellos que están discapacitados, sin dedos en la mano derecha (siendo diestros); o con un brazo inútil, contraído en una suerte de rictus grotesco, sin un empleo, ni un ingreso mínimo, y menos aún una pensión que cubra sus necesidades el resto de sus días. Al tomar consciencia de ese malestar, realizo una práctica reflexiva que reconoce los filtros a través de los cuales pasarán los elementos a ser analizados, a fin de compartir resultados que se apeguen a la rigurosidad del método. Busco así reconocer la relación entre lo que Bourdieu denomina el ‘habitus’ y el campo de práctica de mi investigación, una relación emocional que se acostumbra a ocultar o ignorar, tal y como Willis (2012) acota.

## **4.2 Orígenes de la investigación y la fase exploratoria del trabajo de campo**

Casi al inicio de mis estudios doctorales, en abril de 2015, tuve la oportunidad de recibir un soporte financiero por parte de la Cátedra de Estudios sobre el México Contemporáneo, mismo que me permitió realizar un trabajo preliminar de campo en Chiapas, de una duración de cinco semanas, lo que concluyó en la decisión de elegir el municipio de Arriaga y la Colonia Buena Vista como uno de los sitios de estudio. El camino que me llevó a la elección de esta

comunidad fue de alguna manera inesperado, pero dentro de una sinergia que ha sido el hilo conductor de mis estudios de doctorado. Luego de intercambios con conocidos en la región costera, resultó determinante el que un amigo mío fuera pariente cercano de varios de los trabajadores que participan en el PTAT, ofreciéndose a introducirme con algunos de ellos y, en particular, a facilitar el período de trabajo etnográfico que debería realizar en el futuro.

Aunque las narrativas del primer trabajador enviado desde este pequeño y lejano asentamiento rural hacia Canadá no aparezcan en este trabajo dado que no labora en Quebec, el haber tenido la oportunidad de conversar con él en varias ocasiones (refiriéndome a otros parientes y amigos que sí son contratados en esta provincia) ha sido de un valor invaluable para comprender las implicaciones que una ausencia cíclica del hogar y la comunidad puede significar para quien migra y para quienes permanecen a la espera de su regreso año tras año. Estoy convencida de que, sin la disponibilidad generosa de *Alejandro*, de doña *Eleonor* y de *Emanuel* esta tesis se hubiera desarrollado de una manera totalmente distinta.

En el caso de San Juan Sacatepéquez, la decisión de realizar el trabajo de campo aquí fue determinada por circunstancias fuera de mi control. Buscaba en principio comunidades que tuvieran poblaciones de origen kaqchikel por ser la etnia mayoritariamente representada en el RA-PTET. Al principio, esperábamos participantes de Patzún y Patzicia. El cambio de presidente de la AGUND, asociación que facilitó mi estancia en el lugar provocó entonces que quienes aceptaron participar en el estudio provinieran de San Juan Sacatepéquez. En este caso, fue gracias a Valentín y a su esposa Miriam, que fue posible acceder a las y los entrevistados.

### **4.3 Métodos y preguntas de investigación**

Para poder comprender "las redes y los campos sociales interconectados de los que migran y los que son dejados atrás", McLaughlin (2009:58) hace notar que investigadores como Griffith (2006), Levitt y Glick Schiller (2004) y López (2007) han enfatizado sobre la importancia de realizar una investigación multi-sitio cuando se trata de un marco de investigación transnacional, particularmente en torno a los trabajadores agrícolas transmigrantes. Dicha posición explica nuestra decisión de realizar el trabajo de campo tanto en Quebec como en México.

Ahora bien, la decisión de circunscribir el estudio a Quebec es el número limitado de estudios realizados sobre la situación de los TAT en la provincia, si comparamos la gran cantidad de trabajos de investigación dedicados a los trabajadores agrícolas transmigrantes que laboran en Ontario, Canadá. Esto puede ser explicado ante el hecho de que el PTAT se inició en 1974 y Quebec se incorporó a éste casi 15 años más tarde, circunstancias que han jugado un

papel determinante en la realización de trabajos de investigación en las principales zonas de producción ontariense, tales como Leamington y Simcoe.

Sin embargo, la presencia de trabajadores agrícolas venidos de fuera es una fuerza laboral creciente en Quebec. Como anotamos párrafos arriba, la región de la Monterégie, dentro de la que se localiza la MRC de *Jardins de Napierville* y la municipalidad de Saint-Rémi, en lo particular, pueden considerarse el equivalente en términos de producción de alimentos quebequense a las regiones ontarienses. La pequeña localidad de Saint-Rémi triplica prácticamente el número de habitantes durante la temporada de producción ‘pico’. Es decir, sigue el mismo destino que sus equivalentes ontarienses. De allí el interés y la importancia de elegirla como uno de los sitios de estudio.

En lo que toca a la elección del tema de investigación, la dimensión emocional en la migración laboral cíclica, ésta se deriva de la ausencia de estudios que la traten como tema central. Tal y como se menciona en la contextualización de nuestro trabajo, las investigaciones publicadas hasta ahora se enfocan en la problemática jurídica, laboral, socioeconómica y de género, haciendo referencia a las posibles consecuencias de la separación familiar, pero sin que los costos emocionales asociados a ésta sean abordados de manera específica y profunda.

Mi interés se centra pues en profundizar en la comprensión de los costos emocionales<sup>53</sup> generados por la (in)movilidad laboral cíclica y controlada, tanto en los trabajadores transmigrantes como en sus familias y comunidades de origen, así como la utilización de las emociones como medios de control social, a fin de dilucidar su relación con la restricción al ejercicio de los derechos fundamentales y los efectos que pueden producir en la identidad de los individuos y la unidad familiar.

Desde la realización de mis estudios de Maestría, en la que inicié el abordaje de esta problemática, una serie de interrogantes comenzaron a tomar forma hasta convertirse en las preguntas que busco responder: ¿Cuáles son las geografías emocionales de los trabajadores agrícolas temporales mexicanos y guatemaltecos que laboran en Quebec? ¿Cuáles son las geografías de los derechos que regulan, determinan y afectan su integridad psicosocial? ¿Cómo y qué tipo de opresiones múltiples experimentan los trabajadores y los miembros de sus familias como producto de la movilidad espacial cíclica altamente controlada? Más específicamente, ¿cuáles son las emociones recurrentes que son parte de su vivencia cotidiana? ¿Qué

---

<sup>53</sup> Tal y como Marroni (2010:) lo sostiene: Los estudios sobre la migración y el género fueron propicios y necesarios para resignificar la palabra costos, a fin de analizar el impacto del fenómeno migratorio más allá de su dimensión contable, es decir, “lo que es preciso pagar o sacrificar para obtener aquello que se quiere, ya sea mediante la compra, el intercambio o la producción”. Por extensión, entendemos por costos emocionales, aquellos que se encuentran directamente ligados al vacío físico y emocional que produce la ausencia recurrente.

mecanismos son utilizados al interior de estos programas, y cuáles estrategias utilizan los trabajadores transmigrantes para sobrellevarlas y continuar laborando en Canadá?

#### ***4.3.1 Trabajo etnográfico y adaptación metodológica in situ***

Como lo señalé anteriormente, en 2015 realicé un estudio preliminar durante cinco semanas, el cual me permitió elegir el sitio de trabajo en México, contando con la colaboración de los funcionarios estatales que tienen contacto de primera mano con los trabajadores. Entre 2015 y 2017 volví durante dos ocasiones, la primera para conducir entrevistas con trabajadores y sus familiares y algunos informantes clave. Fue justamente en los meses de marzo a junio de 2016 que realicé la primera fase de mi trabajo de campo en Chiapas, México. En la segunda ocasión, en julio y agosto de 2017, ampliamos entrevistas con las esposas de los trabajadores y con miembros de la familia extendida. Adicionalmente, obtuve una entrevista con funcionarios de la Secretaría del Trabajo, entidad federal directamente responsable de la administración del PTAT.

Asimismo, como parte del trabajo de campo realizado en Quebec, además de haber realizado observación participante durante diversas visitas efectuadas a principios del otoño y/o del invierno de 2015 a 2017; en Waterville, en la región Estrie, efectuamos dos entrevistas a igual número de trabajadores agrícolas del PTAT.

En el caso de Guatemala, fue el contacto con dos investigadores locales y con miembros de una organización de defensa de derechos quienes facilitaron el acceso a los trabajadores y sus familiares. Aquí, la estancia tuvo lugar durante el mes de febrero de 2016. Las condiciones particulares de contratación en este país disminuyen la disponibilidad de los trabajadores a ser entrevistados por miedo a ser identificados, razón por la cual mis esfuerzos se concentraron en encontrarlos de manera más informal en San Rémi en Quebec.



Imagen 3. Comiendo y bailando en la Fiesta (Somos Hermanos y autora)

Las visitas a esta localidad quebequense se realizaron en diversas fechas (de 2014 a 2018), tanto en la época de mayor presencia de los trabajadores (durante los meses de verano), así como durante el otoño y el invierno. Ciertas visitas tuvieron lugar en el momento en que se realizaban eventos organizados por la municipalidad, tal y como es el caso de la “Fiesta des cultures” (agosto); o de la misa anual coordinada por el organismo “Somos Hermanos” (septiembre). En otros casos, los encuentros con los trabajadores se desarrollaron a partir de su participación en un taller de gestión emocional<sup>54</sup> (imágenes subsecuentes). De invaluable ayuda resultaron las entrevistas realizadas con informantes clave que prestan sus servicios en la Pastoral Social de la Iglesia Católica del lugar, de un Misionero que trabajó entre ellos durante casi una década, así como de un ex funcionario de la Embajada de Guatemala en Montreal.

En los casos en los que tanto los trabajadores como sus esposas aceptaron, la entrevista fue grabada y posteriormente transcrita. En los otros casos, se tomaron notas en las propias hojas de entrevista.

Para realizar el análisis, se optó por la técnica de análisis de contenido (Bardin 1986, Landry 1998, L'Écuyer 1987) a fin de formular las inferencias que pueden ser reproducidas, dotadas de un carácter válido a fin de garantizar su aplicabilidad. De esta manera, una vez que el universo de análisis quedó establecido y el objetivo fue determinado, en este caso constatar las emociones experimentadas por los trabajadores y sus esposas en torno a la vivencia laboral y de separación familiar; se procedió a determinar las unidades de registro.

<sup>54</sup> Realizado en colaboración con la Dra. Lore Aresti, profesora de la UAM-Xochimilco, México y psicoterapeuta.



La selección de estos fragmentos o núcleos con significado propio se realizó utilizando las palabras relacionadas con emociones/sentires que habían sido elegidas en el cuestionario de entrevista (en los anexos 3 y 4), verificando la frecuencia y la circunstancia con la que dicha palabra había sido utilizada. Siguiendo un modelo abierto, a partir de estos resultados se crearon las categorías de análisis, respetando la homogeneidad, la utilidad, la exclusión mutua, así como la claridad y concreción al momento de conjuntarlas, evitando de esta manera las interpretaciones (L'Écuyer 1987, Landry 1998).



Imagen 4. Ejercicio de relajación “el changuito”, taller de gestión emocional en Saint-Rémi (cortesía de M. Méndez)



Imagen 5. Esperando mientras termina la misa. Saint-Rémi (autora).



Imagen 6. Los coristas, durante la misa en Saint-Rémi (autora).

Como un aspecto innovador, las entrevistas se basaron en una técnica visual. Si bien existen diferentes propuestas de utilización de los denominados “métodos visuales” como son “*photovoice, photo documentation y photo elicitation*” (Rose, 2012; Pink, 2006), en nuestro trabajo etnográfico seguimos la propuesta de Harper (2002), para quien *photo elicitation* “se basa en la simple idea de insertar una fotografía en una entrevista de investigación” (2002:14). La técnica se asemeja a la utilizada en los trabajos de Collier (1957) y Chiozzi (1989), quienes utilizaron imágenes para agudizar la memoria de los participantes con quienes las técnicas habituales no ofrecían los resultados esperados (citados por Harper, 2002:14-15). De manera precisa, Banks indica que la técnica implica el uso de fotografías con la intención de invocar comentarios, generar memorias y discusiones a lo largo de una entrevista semi-estructurada. Uno de los atributos concedidos a esta técnica, siguiendo a Collier, es el hecho de que esta forma de obtención de información puede servir como una suerte de atenuante en situaciones en las que la persona entrevistada puede sentirse situada en un lugar que puede llegar a ser incómodo. La utilización de fotografías permite evitar el contacto directo a los ojos, por ejemplo, y de esta manera, éstas pueden convertirse en un espacio neutro. De igual manera, continúa Banks

“los silencios incómodos se pueden cubrir al mirar las fotografías, o en situaciones tales en las que la diferencia de estatus entre el entrevistador y el entrevistado es grande (como entre un adulto y un niño), o aquella en la que el entrevistado siente que está involucrado en algún tipo de prueba, el contenido fotográfico siempre proporciona algo de qué hablar”. (Banks 2001:88).

Si bien Choizzi y Geffroy (citados por Banks) utilizaron fotografías de eventos históricos para facilitar las entrevistas realizadas, Banks sostiene la pertinencia de utilizar fotografías para investigar temas actuales. En este sentido, refiere a Van der Does y colaboradores, quienes en



1992 decidieron emplear esta técnica como la principal metodología, y no solamente como un complemento de ésta.

Al respecto, Rose realiza un recuento de las cuatro razones por las que se prefiere utilizar imágenes en el proceso de obtención de información en una investigación de tipo cualitativo. La investigadora indica que una de las fuerzas de la utilización de fotografías, es el hecho de que a través de ésta se pueden abordar diferentes temas, en distintas formas, las cuales puede no ser fácil que se suceda en entrevistas en las que se utilizan preguntas directas. En segundo lugar, se considera que a través de la utilización de materiales generados por quienes se entrevista, permiten la exploración de sucesos de la vida cotidiana de éstos, los cuales pueden ser pasados por alto. La técnica permite también la percepción de empoderamiento de las y los entrevistados, dado que, demanda colaboración entre la investigadora y la-os participantes (2012:305-307).

A estos argumentos, puede agregarse que, al existir diversas maneras de incluir una imagen para facilitar la obtención de información, y de alguna manera también para situar a la persona entrevistada, se busca la eliminación de interferencias intelectuales durante la interacción investigador-investigado. Los resultados serán diferentes a los generados mediante una entrevista oral en la que no se presenta una imagen visual, dado que el cerebro procesa las palabras y la imagen de manera distinta (Collier, citado por Harper, 2002:13).

Hemos de reconocer que la utilización de soportes visuales tiende a considerarse una dificultad, dado que las ciencias sociales son “disciplinas de palabras” (Margaret Mead, 1995 citada por Banks, 2001). En oposición, tal y como lo asevera Gillian Rose, la Geografía es, en sí misma, una “disciplina visual” (2003:212), aunque más asumida que entendida como tal. En nuestro caso, tal y como Pink (2006) lo anota, la utilización de una técnica visual surgió de la experiencia en la recolección de datos durante la investigación, impulsada por la necesidad de obtener respuestas “menos pensadas y más sentidas” respecto a una temática tan delicada como lo es la de las emociones.

Como señalé anteriormente, esta propuesta tuvo su origen en la dificultad de verbalización de las y los entrevistados en San Juan Sacatepéquez, Guatemala, todos de origen kaqchikel, varios de entre ellas y ellos con un manejo del idioma español precario o elemental. Durante mi estancia, después de unos días de observación participante y posterior al primer encuentro en un grupo focal no obstante contar con el apoyo de una persona bilingüe, era evidente que había una dificultad para que las y los participantes pudieran poner en palabras precisas las emociones asociadas con la experiencia laboral migratoria, así como en las consecuencias que ésta produce en quienes permanecen en la comunidad de origen. Un nuevo encuentro había sido pactado una semana más tarde. De esta forma inició el proceso de remplazo de las preguntas de entrevista por imágenes que fueran fácilmente identificables y

que contuvieran elementos que evocaran las posibles respuestas que se buscaban. Fue entonces que, después de una investigación documental, accedí a las investigaciones de Gillian Rose (2003, 2012, 2016), Pink (2006), Harper (2002) y Banks (2001) que me permitieron fundamentar la técnica utilizada para entrevistar a los trabajadores y sus esposas. Es pertinente anotar que la misma técnica fue utilizada entre una buena parte de los participantes mexicanos, en una segunda visita realizada al sitio de estudio. En el caso de las esposas, utilizamos las imágenes con todas ellas.

En lo que toca a la población mexicana, una de las primeras dificultades a remontar fue la desconfianza inicial de las personas a quienes acudía para solicitar la entrevista. Colonia Buena Vista es una comunidad de poco más de mil habitantes, concentrados en una superficie no muy extensa, lo que permite que la gran mayoría de personas se conozcan entre sí, o que sea fácilmente reconocible cuando alguien no habita en la localidad. Esto significa que es evidente la ocasión en la que un individuo recibe en su casa a una persona ajena al poblado. Ciertamente, el haber pernoctado en la casa de una familia respetada de la comunidad abrió la puerta de muchos hogares. Sin embargo, varios de los participantes mantuvieron su hermetismo a lo largo de la entrevista efectuada.

Asimismo, si bien poco más de cien hombres (ninguna mujer, por cierto) participan en el PTAT, es la minoría la que es enviada a Quebec. Por tanto, el universo de estudio era reducido, a la par que convertía en altamente identificable al trabajador en cuestión. Al mismo tiempo, el bajo número de candidatos a ser entrevistados me concedía un bajo margen de maniobra para discriminar las entrevistas, pues no había mucho de dónde elegir.

Me parece importante señalar que, desde los primeros intercambios sostenidos, se hizo evidente que la palabra “emoción” no era fácilmente comprendida por la mayoría de las y los participantes. De manera casi inmediata, cambiaban la palabra por “sentimiento” o “lo que siento, ¿verdad?”. Por lo tanto, al realizar la pregunta sobre “emoción”, se agregaba o cambiaba por la palabra “sentimiento” para que la respuesta se diera de manera más fluida. Sin embargo, para los objetivos de este trabajo, mantenemos el término emoción, en concordancia con el significado que fue detallado en la parte teórica.

Como lo mencionamos párrafos arriba, partiendo de las diferencias entre la forma habitual en la que tradicionalmente se han utilizado las fotografías en el método denominado “*photo-elicitation*”, se decidió denominarla “*evocación de la emoción a través de la imagen*” (*photo-evoking*) o “imagen emocional”, como una propuesta que parte del uso de imágenes impresas o digitales pre-seleccionadas, como contenedoras de experiencias, de memorias, de espacios y vivencias, conocidas e ignotas, convirtiéndolas en el equivalente a las preguntas previstas en un entrevista verbal. En este sentido, tal y como explica Rose (2012: 304), “la mayoría de los estudios de *foto-elicitación* piden a los participantes de la investigación que

tomen algunas fotos y son sus fotos las que luego se discuten en la entrevista de *foto-elicitación*". Sin embargo, en "foto evocación", se utilizan imágenes preseleccionadas para "evocar" o "desencadenar" las emociones en la persona entrevistada.

Como parte del proceso de ética, obtuvimos un consentimiento verbal informado al inicio de la entrevista (solamente una persona decidió firmar y retener el formulario correspondiente). De esta manera, aplicamos pautas éticas claras, por lo que tanto los trabajadores como sus esposas sabían que podían detener la entrevista en cualquier momento y evitar las preguntas que percibían como intrusivas. Asimismo, tanto en el caso de las entrevistas personales, como en el de los grupos focales, se indicó que iban a presentarse una serie de imágenes, solicitando que después de que las vieran, me dijeran cuál era la primera emoción/sentimiento asociado, que venía a su memoria. El propósito era evocar emociones que las y los participantes asociaran con las imágenes, generando narrativas espontáneas que no llevaran a la intelectualización de la emoción explorada<sup>55</sup>.

De manera precisa, la selección se basó en la coherencia entre la pregunta "¿Qué siente/experimenta cuando ve esta imagen?" y el hecho/la acción investigada (lugares conocidos, un hombre accidentado, carteles en francés, hombres que trabajan en los campos, un padre jugando con su hijo, celebraciones, envío/recepción de dinero, familias, medios de transporte). Las imágenes se utilizaron para explorar diferentes emociones, como tristeza, soledad, miedo, estrés, preocupación, (todas relacionadas con el malestar producido por la experiencia migratoria), así como alegría, satisfacción y orgullo (relacionadas con el bienestar derivado de la migración).

A este respecto, cabe señalar que las imágenes fueron seleccionadas a partir del contenido de las preguntas del cuestionario de entrevista. Por ejemplo, en lugar de preguntar directamente qué emociones experimenta al no comprender algo dicho o escrito en francés, presentamos una imagen de un cartel redactado en dicha lengua, preguntándole si comprendía lo que éste decía, y ante la respuesta negativa, cuáles eran sus sentires/emociones. A partir de este intercambio continuábamos la conversación pidiendo detalles acerca de su vivencia en las fincas o al salir de compras, lo que nos permitía a la vez comprender las estrategias utilizadas para resolver esta carencia que debe ser confrontada de manera constante durante su estancia laboral en Quebec.

---

<sup>55</sup> La fotografía de una playa conocida (y frecuentada por la persona entrevistada) podría desencadenar recuerdos archivados; u observar un paisaje nevado estimularía su imaginación al intentar describir las emociones que le produce un lugar nunca visto, pero "habitado" por su compañero o esposo, en el caso de las mujeres. Observar la imagen de una pancarta de advertencia de ciertos riesgos, escrita en francés, desencadenaba en el trabajador las emociones asociadas a su incapacidad de comprensión del idioma, por ejemplo.

Lo anterior significa que una vez que la decisión de utilizar imágenes fue tomada, se eligieron dos o tres fotografías que hicieran alusión al tema que se abordaba. De esta manera, se utilizaron dos métodos. En principio, se acudió al banco de fotografías tomadas por la autora a lo largo del trabajo de campo. En segundo lugar, se usó el buscador de “Google” utilizando una o varias de las palabras contenidas en el cuestionario (trabajadores agrícolas, accidente, día del padre, festejo infantil, etc.). A partir de esta colección de imágenes, éstas se clasificaron por temas para facilitar su manejo y fueron impresas en papel bond tamaño carta (aproximadamente de 5”x8” cada una).

Durante las sesiones grupales, por ejemplo, dos o tres imágenes sobre el mismo tema eran distribuidas individualmente, a fin de que imágenes similares pudieran ser vistas por varias personas a la vez. Al mismo tiempo, éstas aparecían en la pantalla de mi laptop, colocada al centro del grupo en cuestión. En el caso de algunas imágenes, éstas eran identificadas fácilmente y producían reacciones de sorpresa, broma y risas. Cito un ejemplo: los trabajadores guatemaltecos entrevistados en San Juan Sacatepéquez mostraron asombro al ver fotografías de las celebraciones y la comida tradicional locales. “Ya querés tus pupusas o un tu atol...o tu pulique con tamalitos”, expresó uno de ellos, ante lo que los demás comenzaron a reír en complicidad. Las mujeres, de su parte, tenían dificultad de mirar la fotografía de un hombre en una cama de hospital, con sondas en su nariz y un respirador; la cual fue utilizada para interrogarles sobre las emociones que les producía imaginar que su esposo tuviera un accidente. Recuerdo que incluso una de ellas dijo algo así como “¡Ay! Ni lo mandé Dios...”

En lo que toca al total de fotografías presentadas, en el caso de los trabajadores, se utilizaron aproximadamente 30 imágenes, que variaban acorde con la proveniencia de los trabajadores, especialmente aquellas relacionadas con las particularidades culturales (celebraciones, comida, lugares). Un proceso semejante se siguió con sus esposas. En este caso, se utilizaron alrededor de 20 imágenes, con algunas variaciones en comparación con las mostradas a sus esposos.

Como indicamos, después de la pregunta “¿qué siente cuando ve esta fotografía?”, la conversación era guiada para ahondar en torno a la emoción expresada. Cuando existía alguna dificultad para responder, una serie de ejemplos le eran ofrecidos: alegría, preocupación, gratitud, soledad, enojo, resignación, angustia, nostalgia, frustración, ansiedad, estrés, satisfacción, tristeza, impotencia, depresión, entre otros. Los testimonios de entrevistas fueron registrados en audio y/o en notas escritas para consulta posterior, cuando el/la participante pedía no grabar la conversación.

En la imagen siguiente (7) se muestra un collage de las fotografías utilizadas. El conjunto de imágenes utilizadas se encuentran en los anexos. Cabe señalar que, en la parte correspondiente al análisis, se encontrarán algunas de estas imágenes, cuya finalidad es

visualizar lo que era presentado al trabajador o a su esposa, a fin de comprender mejor la narrativa de la persona entrevistada.



Imagen 7. Ejemplo de imágenes presentadas a la-os entrevistada-os

Tal y como lo he comentado, la utilización de este método facilitó la comunicación con quienes no compartía el mismo idioma. De igual manera, fue evidente que al observar las fotografías la atención de la persona se concentraba en ésta y en describir lo que asociaba, extendiéndose en sus explicaciones acerca de lo que la imagen evocaba. Me parecía más espontánea, sin tensiones ni preocupación sobre la pertinencia o no de su respuesta. La autenticidad de lo que me respondía era reflejada en su postura corporal, en sus ademanes, en la expresión de su rostro.

Como cualquier otro método, presenta también sus limitaciones. La primera de ellas es la pertinencia de las imágenes elegidas para asociarlas a una pregunta específica. La dificultad de encontrar fotografías precisas, con las características ideales, puede ser considerada otra limitante. Un ejemplo claro es la foto del trabajador accidentado (un jamaicano que lamentablemente falleció), la que probablemente hubiera tenido un mayor impacto, particularmente entre los varones, si se tratara de alguien con rasgos mestizos o indígenas.

Como se desprende del marco conceptual, la investigación es esencialmente cualitativa; sin embargo, se utilizan datos cuantitativos para documentar diferentes dimensiones del PTAT y el PTET, así como los sitios de estudio. Los datos estadísticos obtenidos a través de un encuentro sostenido con funcionarios de las oficinas centrales de la Secretaría del Trabajo en México se utilizan extensamente en la tesis. El acceso a esta información permite detallar varias características de los ciudadanos mexicanos que son contratados dentro del PTAT, tanto a

escala nacional como estatal y local. Es pertinente reconocer que la información sobre las características de los trabajadores seleccionados para el citado programa nos permite profundizar en los análisis que se detallan en el capítulo correspondiente, lo que no sucede con los trabajadores guatemaltecos, dado el limitado acceso a la información. Sin embargo, como indicamos en el apartado correspondiente, hicimos uso de cierta información proporcionada por el ex responsable consular de Guatemala.

### **4.3.2 Población participante en el estudio**

#### **4.3.2.1 México**

En el caso de la población mexicana que labora en el PTAT, el reclutamiento de los participantes se realizó a través de la técnica llamada "bola de nieve" (de boca en boca), procedimiento no probabilístico que implica la participación de ciertos miembros del grupo en cuestión para interesar a otros a participar (Stier-Adler y Clark 2003). Las razones para elegir este método son diversas: tomando en cuenta la necesidad de mantener la confidencialidad, los responsables del PTAT no pueden proporcionar una lista de granjas, sus propietarios y los trabajadores que laboran en éstas. Adicionalmente, esta forma de reclutamiento reforzó las relaciones y la construcción de la confianza necesarios para nuestra investigación, al poder referir el nombre de un trabajador que fue entrevistado y que nos recomienda ir a ver a otros. Finalmente, el método nos permite realizar ajustes en función de las necesidades *in situ*.

En la localidad de Buena Vista (cuyas características se describen el apartado siguiente) realizamos un total de veintiséis (26) entrevistas, dieciséis de ellas a hombres trabajadores del PTAT, nueve a sus esposas, y a una persona clave, quien nos albergó en su domicilio durante nuestras estancias de investigación. En el caso de los hijos menores de edad, debido a las restricciones de nuestro "certificado de Ética", obtuvimos cierta información a través de preguntas hechas tanto al papá como a la mamá, a fin de contar con un poco de información sobre los posibles efectos de la ausencia paterna. La información fue colectada en dos diferentes etapas. La primera de ellas fue realizada a través de entrevistas que tuvieron lugar durante una estancia de observación directa e intercambio con varios habitantes del lugar. La segunda de ellas fue realizada poco más de un año después, particularmente entre las esposas de los trabajadores, una vez que ellos ya no se encontraban en el país, un día después de la celebración del "día del padre", lo que permitió realizar preguntas más específicas en torno a la ausencia de los esposos-padres en la fecha que se acostumbra a celebrarles.

#### 4.3.2.2. Guatemala

Por lo que toca a los y las entrevistados en San Juan Sacatepéquez, Guatemala (cuyas particularidades se describen también a continuación), el reclutamiento de participantes se dio por invitación, a través del presidente de la Asociación de Guatemaltecos Unidos por la Defensa de nuestros Derechos, (AGUND), Valerio Tenzén y su esposa Miriam Chávez, a quienes debo agradecer su diligencia para realizar los grupos de discusión y las entrevistas personales (ver imagen 10).

Las dificultades encontradas para poder acceder a trabajadores que aceptaran ser entrevistados, además de las vicisitudes durante nuestra colecta de datos limitaron el número de trabajadores entrevistados en esta ciudad. Al final, en esta localidad logramos entrevistar a cinco extrabajadores, quienes hasta el momento de la entrevista no comprendían por qué habían sido expulsados del programa o no recontratados. Adicionalmente, con el apoyo de *Miriam* pudimos hablar con cuatro de las esposas de los entrevistados, ninguna de las cuales podía expresarse fluidamente en castellano. En total, diez entrevistas tuvieron lugar en San Juan Sacatepéquez.

Antes de dar paso a la información relacionada con los sitios de estudio en Quebec, queremos hacer notar que, en este caso, se trata de personas que habitan de manera esparcida a lo largo del municipio en cuestión, en barrios y aglomeraciones distintas entre sí. Esto significa que es muy probable que los individuos entrevistados no se conocían entre sí antes de participar en el RA-PTET y de haber decidido integrarse a la AGUND. A la par, refleja una dinámica espacial distinta a la encontrada en Chiapas. Por ello, la disponibilidad de Valentín de contactar y reunir a las personas encontradas fue de especial importancia para la consecución de nuestros objetivos de investigación en esta localidad.

#### 4.3.2.3. Quebec

Ahora bien, como hemos señalado, en esta zona realizamos una parte de la colecta de datos en Quebec, lo cual fue posible gracias al invaluable apoyo del organismo “Somos Hermanos” convertido recientemente en el “*Réseau d'Aide aux Travailleuses et Travailleurs Migrants Agricoles du Québec*” (RATTAQ). En esta localidad, entrevistamos en total a ocho trabajadores guatemaltecos, quienes participaron en dos grupos de discusión distintos, además de haber accedido a concedernos entrevistas personales. Esto significa que a los grupos focales asistieron trece personas, pero solamente ocho de ellas aceptaron participar en la entrevista personal y, por tanto, retuvimos para nuestra investigación solamente a éstas últimas. En otra ocasión, tuvimos la oportunidad de reencontrar a algunos de ellos durante la misa que se celebra anualmente en la parroquia de Saint-Rémi, sosteniendo conversaciones informales.

Adicionalmente, en las múltiples visitas que realizamos entre 2015 y 2018 a esta localidad, una de ellas durante la celebración de la Fiesta de Independencia de México, sostuvimos conversaciones informales con varios trabajadores mexicanos. En un par de ocasiones, durante la *Fiesta des cultures* hablamos con trabajadores provenientes tanto de México como de Guatemala. Dichos encuentros nos permitieron confirmar que las experiencias vividas por quienes entrevistamos formalmente son una constante, y no una excepción.

En Montreal, por una cuestión logística, entrevistamos también Melvin Méndez, co-coordinador del RATTAQ, quien ha trabajado desde hace más de una década en Saint-Rémi y sus alrededores, apoyando a los trabajadores agrícolas de distintas maneras, y particularmente otorgándoles soporte espiritual a través de actividades coordinadas con la Pastoral Social de la Iglesia Católica. En esta ciudad sostuvimos también distintos encuentros y una entrevista formal con Virgilio Ayala, ex responsable consular del RA-PTET, quien perdió su empleo por defender a los trabajadores guatemaltecos y decidió permitirnos el acceso a información que hemos utilizado discrecionalmente a lo largo de este trabajo.

En Waterville realizamos dos entrevistas a trabajadores mexicanos quienes el siguiente año de nuestro encuentro ya no volvieron a dicho lugar. Uno de ellos, como reportamos en el análisis, después de haber sido sometido a una intervención quirúrgica y, de alguna manera, confrontado a su empleador. El otro, por haber sido enviado a trabajar a Ontario, a un invernadero productor de pequeños frutos.

Como comentario final, agregaría que, por el hecho de vivir en Sherbrooke, realicé de manera frecuente la observación (no)-participante en la vida rutinaria de los trabajadores, quienes se desplazan de sus lugares de trabajo en las granjas aledañas hacia los supermercados, las plazas comerciales y las tiendas de productos étnicos, éstas últimas que también funcionan como centros de envío de dinero. Una persona clave que accedió a ser entrevistada, fue la propietaria de una de ellas, una de las más concurridas, quien accedió a compartir conmigo sus impresiones acerca de lo que ha conversado a lo largo de los años con los trabajadores que acuden a su negocio, permitiéndome otra mirada sobre los impactos emocionales de su estancia en Quebec. Tuve también la posibilidad de escuchar las narrativas de una connacional que ha apoyado a un grupo de trabajadores mexicanos que han laborado en Waterville y North Hatley. Es a través de *Maricela* que he tenido también la oportunidad de conversar informalmente con este grupo de connacionales, al sabor de unos tamales o unos chilaquiles, recibidos por ellos como “un antojito mexicano que alimenta el cuerpo y el alma”, en referencia a las remembranzas implícitas de compartir una comida que les hace evocar recuerdos y emociones de sus lugares de origen.



Ahora bien, para tener una clara idea acerca de la población participante, elaboramos una tabla que contiene algunos datos que consideramos importantes y que explicamos para resumir las características de quienes entrevistamos. En resumen, en el caso de la población chiapaneca, se realizaron en total 18 entrevistas a igual número de trabajadores, dos de ellas en Waterville, Quebec y el resto en Arriaga, Chiapas. En lo que respecta a sus esposas, nueve de ellas aceptaron ser entrevistadas, lo que hace un total de 27 participantes. En cuanto a la población guatemalteca, entrevistamos a 18 personas. Cinco de ellas en Guatemala, siendo todos ex trabajadores del RA-PTET. Las esposas de los cinco participantes encontrados en San Juan Sacatepéquez, Guatemala respondieron también a nuestras preguntas. Los ocho trabajadores restantes fueron entrevistados en Saint-Rémi, Quebec.

En la segunda tabla, presentamos datos generales de las esposas de los trabajadores que aceptaron ser entrevistadas, a fin de facilitar la asociación de las narrativas que serán presentadas en el Capítulo VIII.

Finalmente, la última tabla da cuenta de los informantes clave, entre quienes se encuentran funcionarios públicos, activistas y familiares cercanos de los trabajadores.

Tabla 8. Lista de trabajadores entrevistados

Nombre del participante	EDAD	# HIJOS	Temporadas	Escolaridad	Meses trabajo	Lugar de la entrevista Actividad en México/Guatemala	
<b>MEXICO</b>							
1 Armando	26	2	4	2º secundaria	4	México	Campo
2 Rafael	44	4	15	6º primaria	8	México	Crianza de vacas
3 Benito	32	2	10	3º secundaria	5	México	Jornalero/vaquero
4 Isidoro	40	4	11	3º secundaria	8	México	Campo/crianza cerdos
5 Artemio	49	3	14	3º secundaria	5	México	Cultivo de maíz
6 Eliodoro	53	3	26	1º Preparatoria	6	México	Crianza de vacas
7 Ernesto	47	3	14	1º Preparatoria	6	México	Crianza de vacas
8 Miguel	39	2	14	6º primaria	4	México	Campo
9 José	53	2	9-	6º primaria	8	México	Campo
10 Ricardo	40	3	13	6º primaria	8	México	Campo
11 Leonel	56	2	21	6º primaria	6	Quebec	Campo
12 Oscar	46	2	8	3º secundaria	6	Quebec	Campo/construcción
13 Manuel	48	2	14	3º primaria	6	México	Crianza de vacas
14 Francisco	46	3	10	3º secundaria	6	México	Campo
15 Alfonso	48	1	26	1º secundaria	5	México	Albañil/dibujante
16 Ariel	33	2	11	1º secundaria	5	México	Campo
17 Jorge*	46	no	2	1º secundaria	4	México	Cobrador de camión
18 Gerardo	38	2	8	3º secundaria	5	México	Comerciante
<b>Guatemala</b>							
19 Valentín+	51	4	3	Perito contador	4.5	Guatemala	Transporte
20 Héctor +	38	3	6	3º primaria	4	Guatemala	Cultivo de flores
21 Emilio +	40	5	4	6º primaria	5	Guatemala	Cultivo de flores
22 Marcos +	46	5	3	6º primaria	3	Guatemala	Cultivo de flores
23 Apolinario +	44	6	4	3º primaria	3	Guatemala	Cultivo de flores
24 Rodolfo	46	2	9	3º secundaria	8	Quebec	Pintura/construcción
25 Pedro	36	2	5	6º primaria	8	Quebec	Campo
26 Roberto	32	2	6	6º primaria	9	Quebec	Campo
27 Ramiro	36	2	5	6º primaria	8	Quebec	Campo
28 Jacobo	28	2	4	3º primaria	9	Quebec	Campo
29 Antonio**	39	4	5	3º secundaria	10	Quebec	Campo
30 Augusto	26	no	5	6º primaria	9	Quebec	Campo
31 Ovidio	24	2	3	6º primaria	9	Quebec	Campo

\* Accidentado/Expulsado del programa | + ex trabajador del RA-PTET, solamente Héctor pudo reintegrarse

\*\*Discapitado

Tabla 9. Lista de las esposas de los trabajadores entrevistados

NOMBRE/ESPOSO	EDAD	#HIJOS	ESCOLARIDAD	ACTIVIDAD
<b>MEXICO</b>				
<b>Rosario/ Benito</b>	28	2	Preparatoria	Trabaja en la casa
<b>Elvia/ Isidoro</b>	38	4	Primaria	Trabaja en la casa
<b>Ana/Ricardo</b>	29	3	Primaria	Casa/Tiendita
<b>Carmela/Alfonso</b>	43	3	Primaria	Casa/ Aseo,lava
<b>Nati/Artemio</b>	42	3	1º Secundaria	Casa/Vende pollo, cenas
<b>Celia/Santiago*</b>	46	4	Secundaria	Corta cabello, vende ropa
<b>Remedios/Rafael</b>	44	4	Primaria	Trabaja en la casa
<b>Julia/José</b>	47	2	Primaria	Trabaja en la casa
<b>Graciela/Eliodoro</b>	45	3	Primaria	Trabaja en la casa
<b>GUATEMALA</b>				
<b>María/Valentín</b>	30	4	Primaria	Casa/Costura
<b>Teresa/Héctor</b>	29	3	3º primaria	Casa – cultivo flores
<b>Sara/Emilio</b>	40	5	3º primaria	Casa-campo
<b>Josefina/Marcos</b>	36	5	3º primaria	Casa – campo
<b>Ema/Apolinario</b>	38	6	3º primaria	Casa – campo
<b>*No pudimos entrevistar a su esposo porque se encontraba fuera de la comunidad</b>				

Tabla 10. Personas clave entrevistadas

NOMBRE	ACTIVIDAD	LUGAR DE LA ENTREVISTA
<b>Enrique Evangelista</b>	Director de Movilidad Laboral, S.T.P.S.	Ciudad de México
<b>Virgilio Ayala</b>	Ex responsable del RA-PTET, Consulado Guatemala	Montreal, Quebec
<b>Leticia</b>	Ex funcionaria de la Coordinación Estatal de Empleo	Tuxtla Gutiérrez, Chiapas
<b>Guadalupe</b>	Ex funcionaria de la Coordinación Estatal de Empleo	Tuxtla Gutiérrez, Chiapas
<b>Hermano Jorge</b>	Misionero durante 10 años en Quebec	Comitán, Chiapas
<b>Melvin Méndez</b>	Activista y acompañante de los TAT	St-Rémi y Montreal, Quebec
<b>Julien Barbeau</b>	Activista y empleado del TUAC	Montreal, Quebec
<b>Enrique Llanes</b>	Activista del C.T.I.	Montreal, Quebec
<b>Noelia*</b>	Familiar de varios trabajadores mexicanos	Ciudad de México
<b>Alejandro*</b>	Familiar de varios trabajadores mexicanos	Tonalá, Chiapas
<b>Eleonor*</b>	Notable de Buena Vista	Buena Vista, Chiapas
<b>*Nombre ficticio</b>		

## A manera de conclusión

Realizar un trabajo de investigación sobre los programas de trabajadores agrícolas extranjeros en Quebec tiene como razón primera arrojar más luz sobre los debates existentes en torno a la contratación de este tipo de mano de obra.

Como anotamos, realizar un estudio en ambos campos sociales migratorios, el de origen y el de destino, tiene a su vez como fundamento las proposiciones de investigadores que sostienen la importancia de observar y analizar lo que se sucede en ambos espacios; los vínculos, redes e interconexiones que existen entre quienes migran y quienes permanecen en las comunidades de origen, así como aquellos que se mantienen y crean con los otros actores participantes en la migración laboral de tipo circular, como lo es el caso que nos ocupa.

A su vez, emprender un análisis comparativo entre los dos programas que permiten la contratación de mexicanos (PTAT) y guatemaltecos (RA-PTET) tiene como objetivo examinar las características espaciotemporales de ambos programas, y las similitudes y diferencias que éstos presentan. Se examinan de esta manera formas de contratación laboral que, si bien distan tres décadas entre la firma de un programa y otro, se suceden bajo una lógica semejante, eligiendo individuos provenientes de regiones previamente debilitadas a través de la aplicación de políticas que expulsan a los campesinos de sus lugares tradicionales de vivienda y trabajo. Irónicamente, en el caso de los trabajadores agrícolas transmigrantes, empujándolos a aceptar laborar a miles de kilómetros de distancia para poder continuar viviendo en dichos lugares.

Esta comparación pone también en evidencia la nueva gobernanza que existe en los programas de trabajadores extranjeros. De una parte, permite notar la manera en la que el gobierno canadiense se desligó de su responsabilidad hacia los “trabajadores huéspedes”, poniendo en manos de FARMS y FERME la gestión del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con México y el Caribe. De la otra, constata el retiro prácticamente total de la intervención directa de los Estados-nación en la firma de acuerdos, en este caso Canadá y Guatemala, acción que es explicada a través de la firma del acuerdo bilateral entre dos entidades privadas, es decir, FERME y la OIM que dio lugar al hoy conocido como Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales.

En lo que toca a la dimensión emocional, sin llegar a ser una visión estrechamente culturalista, tiene como interés comprender la manera en que la experiencia de laborar fuera del país es vivida por mexicanos y guatemaltecos, centrandó nuestra atención, en este caso, en la universalidad de las nociones y conceptos utilizados.

Una vez sentadas las bases del marco teórico y de los métodos y técnicas de investigación aplicadas en el presente estudio, nos abocaremos ahora a presentar los tres sitios elegidos para tal efecto.

## Capítulo V. Espacios geográficos

### *5.1 El sitio de estudio en México. Información sociodemográfica, política y económica. Atraso histórico y efectos de las Políticas de Ajuste Estructural (PAE)*

El Estado de Chiapas se localiza al sureste de México. La entidad está dividida políticamente en 122 municipios. Adicionalmente a la división geopolítica municipal, el gobierno Estatal ha realizado una división económica que segmenta al Estado en 22 regiones económicas. El sitio de estudio pertenece a la Zona Istmo-Costa (ver figura 4). En 2010 contaba con una población de 4.8 millones de habitantes, significando el 4.3% de la población a nivel nacional. Acorde con Núñez Medina (2015), la estructura piramidal muestra que el 60% de dicha población se encuentra en la edad productiva y predominantemente joven (22 años en promedio); lo que significa que ésta tiene un peso relativo mucho mayor comparada con la población en edades dependientes.

Siguiendo al investigador, poco más de la mitad de la población habita en zonas rurales (de menos de 2500 habitantes), lo que significa el doble de la media nacional. 27.2% de la población habla una lengua indígena, porcentaje superado solamente por Oaxaca y Yucatán. Los datos señalan que las tasas más elevadas de pobreza se localizan en los municipios con mayor presencia indígena, cuya población se traduce en un 33% de la población total (1 582 871 personas), de acuerdo con los datos del CONEVAL (2013); circunstancia que puede interpretarse como la existencia de una relación proporcional entre ruralidad, indigenismo y pobreza. A estos factores se agrega los niveles significativos de analfabetismo, representados en un 21% de su población.

En efecto, en contraste con la biodiversidad y riquezas naturales existentes, Chiapas es una de las Entidades más pobres de México, con la tasa de crecimiento más baja de todo el país y niveles de pobreza extrema que alcanzan el 46.7% (Hausmann et al 2015). De acuerdo con los investigadores, los bajos ingresos de Chiapas tienen su origen en una economía cifrada en el sector primario que aporta un 90% de las exportaciones de la Entidad, dentro de las que el café sin tostar (32.7%), los plátanos, dátiles, papayas, mangos, caña de azúcar y tabaco crudo concentran el 88% del total exportado (p. 9). Esta situación contrasta con el hecho de ser productor de 23% del gas natural existente en el país y de generar el poco más del 40% de la energía hidroeléctrica del país (cerca del 10% del total nacional), en tanto que poco más de la mitad de los hogares no cuentan con electricidad (Rich 2007).

Otro aspecto que afecta sus índices económicos es la falta de diversidad de empleo, dado que se centra en el sector público (13.3%) y el comercio al por menor (11.3%), seguido de la construcción (8.3%) y la educación (7.2%). En lo que toca a la actividad turística, que sitúa al

Estado en el 11 lugar, ésta aporta muy pocos ingresos (entre los más bajos de México), debido a que quienes visitan la Entidad gastan poco al tratarse de mochileros, turismo de aventura y bajo presupuesto (p. 10). En otros términos, su población tiene una mayor proporción de trabajadores primarios ocupados en sectores de bajo valor agregado por trabajador (60%) y solamente un 26% lo hace en el sector servicios, lo que representa un exceso de mano de obra en actividades agrícolas con dificultades para insertarse en actividades económicas urbanas (ídem: 11). A lo anterior, Núñez Medina (2015) agrega la desigualdad en la distribución espacial de la población, cuya repartición territorial tiene efectos en los niveles de urbanización, acceso a servicios básicos y de salud –entre otros.

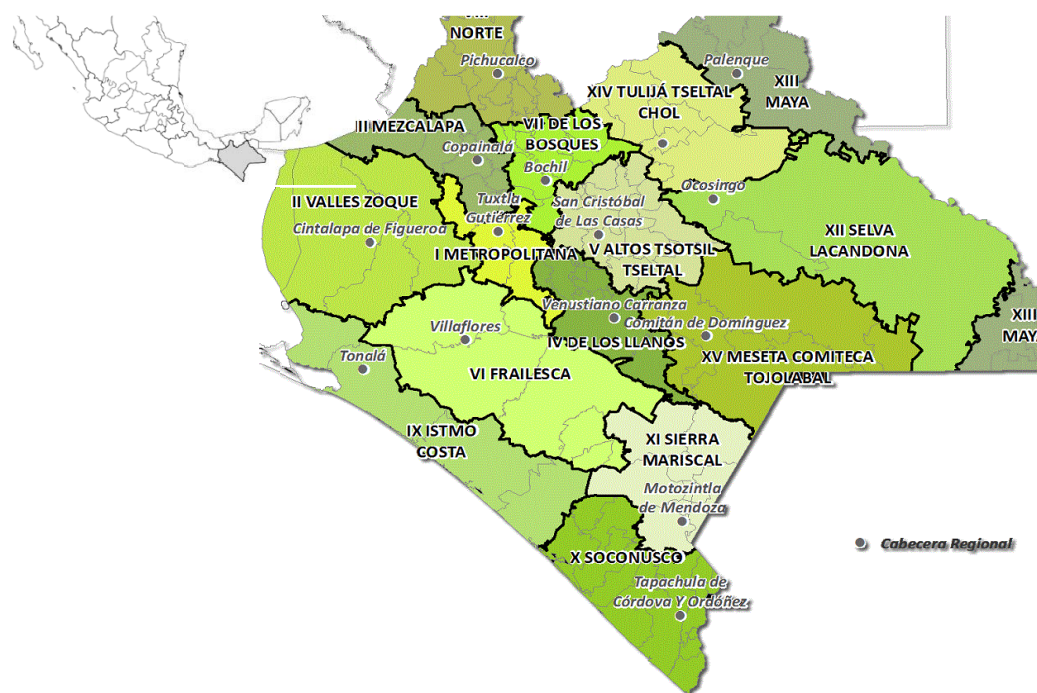


Figura 5. El Estado de Chiapas y su división regional económica  
Fuente: Gobierno del Estado de Chiapas, 2018.

Una lectura cualitativa de los datos que hemos conjuntado en los párrafos anteriores confirma que “Chiapas es como ‘un país en sí mismo’”, tal y como lo señalan Davis y Eakin (2013:1), tomando en cuenta que históricamente, el desarrollo de la Entidad comparado con el resto de México presenta una diferenciación espacial en términos de población, desarrollo, bienestar social y pobreza. En términos concretos, esto significa que Chiapas es la Entidad con mayores índices de pobreza y de carencia de desarrollo humano, con la consecuente marginación que esto trae consigo. Las tasas más altas de analfabetismo, de desnutrición

infantil, de pobreza y marginación de sus comunidades étnicas se contraponen a una biodiversidad excepcional, presencia de cuerpos de agua abundantes y de riquezas del subsuelo (Aguilar 2016).

En concordancia con lo señalado en el capítulo III, relativo a los efectos de las políticas neoliberales en México, Aguilar subraya que es a partir de 1982, fecha en la que se aplican las reformas estructurales del FMI y el Banco Mundial, cuando se agrava la situación económica mexicana y se acelera la pobreza y la desigualdad en Chiapas. Más aún, continúa Aguilar, la transformación que las reformas neoliberales han producido a lo largo del país, han acentuado las desigualdades en la región Sur-Sureste, ya que la apertura externa les ha dañado sensiblemente al no contar con infraestructura que les permita competir, acentuando así su carácter de proveedoras de materias primas.

Sin embargo, para explicar las razones que mantienen a Chiapas en el rezago socioeconómico, es necesario retroceder en el tiempo. Siglos de trabajo que es considerado similar al esclavismo (latifundio, enganche o peonaje endeudado); un reparto de tierras poco productivas entre la mayoría de la población, particularmente la indígena; la expedición de certificados de inafectabilidad agraria en torno a las tierras fértiles distribuidas entre los finqueros; el funcionamiento de la Zona de los Altos como “un reservorio de mano de obra barata” para el resto del Estado, con mayores recursos pero poca población y una jerarquía eclesiástica coludida con el poder político (Viqueira 2000, Ríos Figueroa 2001).

A lo anterior, habría que agregar circunstancias espaciales: en 1824 se decidió su anexión a México y hasta 1892 San Cristóbal de Las Casas –situada en Los Altos, zona de difícil acceso en aquella época– fue la capital del Estado. La élite que gobernaba el estado tendió a establecer vínculos comerciales más cercanos con Guatemala y Centroamérica que con el resto de México (Ríos Figueroa 2001). De allí que pueda considerarse que su distancia de los centros tradicionales de poder en México está fundada tanto en dimensiones euclidianas como simbólicas; y al igual que una de sus regiones sirvió de proveedora de la mano de obra necesaria a aquellas que la necesitaban, los sucesivos gobiernos federales le han considerado un proveedor de materias primas; un lugar de extracción (maderas preciosas, cacao, café, petróleo, electricidad, minerales) y de baja inversión en los sectores secundario y terciario. Un ejemplo es que hasta 1990 solamente una línea de autobuses tenía la concesión para realizar el servicio de pasajeros entre Chiapas y la ciudad de México, y fue hasta 2003 que se construyó una autopista que conectó la capital chiapaneca con el Estado de Veracruz –y la Ciudad de México (Aguilar 2016, Davis y Eakin 2013 y Villafuerte y García 2006).

Contrario a los argumentos ofrecidos por los distintos gobiernos mexicanos que desde los años ochenta del S. XX promovieron los beneficios que traería consigo la aplicación de las políticas neoliberales en México, así como la firma del Tratado de Libre Comercio –equilibrio



de finanzas públicas y aumento de la productividad traducido en estabilidad macroeconómica, mayor inversión extranjera, creación de empleos, diversificación de la oferta productiva–; la realidad cotidiana de millones de mexicanos -y de chiapanecos, ha sido la pérdida del poder adquisitivo, devaluaciones sucesivas del peso frente al dólar estadounidense, reformas constitucionales que facilitaron la privatización en prácticamente todos los sectores de la economía; y el encarecimiento y dificultad de acceso al crédito con la desaparición de la banca de desarrollo, por citar algunos (Paz y Campos 2014).

Las prácticas paternalistas, la implementación de programas populistas de tipo social (PROSPERA y PROGRESA en el último sexenio); a la par de la cínica corrupción que reina entre políticos federales, estatales y municipales; amiguismo y compadrazgo que concede las obras a empresarios coludidos en estas prácticas, se ha convertido en un acto de tal envergadura que tiene altísimos costos sociales. A mi juicio, el peso de la corrupción es tal, que queda ejemplificado en que su combate, castigo y erradicación se haya convertido en el tema esencial del actual presidente mexicano, Andrés Manuel López Obrador, con quien coincidimos.

### ***5.1.2 Economía y migración***

Entre los historiadores y cronistas que se refieren al tema, es común acuerdo señalar que la Revolución Mexicana no llegó a Chiapas, entendiéndose que las razones que la motivaron no significaron prácticamente cambio alguno. En cambio, el estado vivió una serie de contrarrevoluciones (la de los “mapaches”, liderada por Tiburcio Fernández que expulsó a los carrancistas indeseados) o las enarboladas por las élites agrarias quienes utilizaron a sus propios jornaleros como batallones (Ríos Figueroa 2001, Velasco 2014). Por tanto, durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, quien decidió implementar una reforma agraria a lo largo del país, la Entidad se encontraba todavía con estructuras arcaicas que databan del Porfiriato (caciquismo, latifundio). Escritores tales como Rosario Castellanos plasmaron en sus novelas y relatos la resistencia presentada por los dueños de la tierra cuando se decretó que ésta debía ser distribuida entre el campesinado que la trabajaba (Balún Canán, 1957), reparto que tuvo lugar, pero de manera complaciente hacia los grupos de poder locales, siguiendo a García de León (1985).

“En los Altos, principal región indígena de Chiapas, lo único que abunda son las personas” asevera el historiador Pedro Viqueira (2000:13). Por tanto, la pérdida de fuentes de empleo tradicionales llevó a los habitantes de la región de los Altos a buscar otros lugares para trabajar y colonizar, expandiéndose hacia las regiones Norte y Selva de la Entidad, según Benjamín (1995). La distribución tardía y desigual de la tierra trajo consigo una búsqueda de otras alternativas laborales, lo que puso en la mira a la Ciudad de México como un destino

privilegiado. En lo que toca al propio Estado, fue la construcción de proyectos hidroeléctricos (La Angostura, Chicoasén y Peñitas) lo que abrió en los años 1970-80 nuevas fuentes de empleo y de migración interna estatal. Siguiendo a Velasco, nuevos destinos se abrieron a finales del siglo XX y principios del XXI, mucho más distantes que Tabasco y Veracruz, estados colindantes que recibieron a chiapanecos hasta los años 1990. Tijuana en Baja California y Cancún en Quintana Roo se convirtieron en polos de atracción que, de acuerdo con los datos del INEGI (2010) indican un desplazamiento sensible de buscadores de empleo provenientes de Chiapas.

Su participación en el programa Bracero fue también mínima, cuyas circunstancias explicadas por Velasco (2014) indican la lejanía de los centros de concentración (Cd. de México y Guanajuato), el requerimiento de saber leer y escribir, y la existencia de una interdependencia entre trabajadores endeudados y los propietarios de las plantaciones de café. En términos de patrones migratorios, esta ausencia postergó una movilidad laboral hacia los Estados Unidos, a diferencia de Estados como Michoacán, el Distrito Federal o Guanajuato que enviaron hacia dicho país el mayor porcentaje de trabajadores contratados vía el programa Bracero.

La migración internacional se acentúa, conforme a Velasco, en los años 1980, después de una oleada furtiva. Los datos son contundentes: si en 1995 se contabilizaron poco más de dos mil chiapanecos con “intenciones de cruzar la frontera”, para 2006 se censaron 118 510, lo que significa un incremento de casi cinco mil por ciento. Aquello que había retenido a los habitantes del sureño Estado en sus fronteras se fracturó y abrió la puerta a un movimiento que, de acuerdo con Jáuregui y Ávila (2010) sitúa aproximadamente trescientos mil chiapanecos viviendo actualmente en los Estados Unidos, caracterizando a Chiapas como una entidad migratoria emergente a la par de Puebla, Veracruz e Hidalgo. Un aspecto interesante a recuperar de la postura de Velasco es la propuesta de entender a la migración más allá de un movimiento entre fronteras locales o nacionales, sino como “la revelación de las condiciones sociales de existencia del lugar donde los individuos se encuentran insertos y que, en ese marco, ejecutan el acto migratorio” (2014:349); circunstancia que, es bien sabido, motiva esencialmente la migración laboral de tipo circular como es el caso de los trabajadores contratados a través del PTAT.

Siguiendo a Davis y Eakin (2013), esta modificación podría suponer una erosión en los patrones de aislamiento seguidos hasta los años 1990, y las interrogantes que surgen al observar estos cambios en los patrones migratorios, tienen relación con la modificación de los flujos demográficos, políticos y socioeconómicos. En términos económicos, la relevancia de este cambio en la incorporación del Estado a la migración internacional hacia los Estados Unidos es que los envíos de dinero presentan un agudo incremento, pasando de ocupar el lugar 27 en la recepción de remesas (19.8 MDD en 1995) a un envío de 655.3 MDD en 2005, situándose en

el lugar 11. Dicha cantidad no considera los envíos de los trabajadores agrícolas contratados en Canadá, que en ese año serían del orden de siete millones de dólares (MDD) acorde a Villafuerte Solís y García Aguilar (2006).

A la luz de los datos utilizados en esta sección, es de suponer entonces, que la dificultad de acceso a tierras laborables productivas, a empleos bien remunerados, a una carencia de apoyos gubernamentales en las actividades agrícolas, entre otros factores, ha convertido a la migración en una alternativa de ingresos, más allá de los peligros que significa atravesar la frontera norte, en el caso de la que se dirige hacia los Estados Unidos.

En lo que toca a los factores políticos, posterior a la crisis derivada por el colapso sufrido ante la caída de los precios de petróleo en los años 1980, la adopción de las políticas de libre mercado y las reformas neoliberales promovidas por el Consenso de Washington son unos de los factores más influyentes en el cambio de los patrones migratorios en Chiapas. Políticas que pueden resumirse de la siguiente manera: la eliminación gradual del control de precios de los alimentos, los subsidios y seguros agrícolas, y la desaparición de los préstamos gubernamentales para la producción; la eliminación del Instituto Nacional del Café (grano que se produce a gran escala en México y Chiapas en particular); la reforma constitucional que acabó con la distribución de tierras y permite la venta y usufructo del ejido, así como la firma y entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio que acabó con la protección de los precios agrícolas y eliminó los aranceles y la restricción a las importaciones (Appendini, Collier y Quaratiello, Fluharty, Gates, Keleman et al, Ochoa y Lorey, citados por Davis y Eakin 2013; Villafuerte y Aguilar 2006).

Veamos ahora la situación del municipio de Arriaga, que presenta rasgos semejantes al resto de la Entidad, consecuencia de los factores precedentes.

### ***5.1.3 Arriaga, Chiapas***

El municipio de Arriaga se encuentra integrado a la Región IX Istmo-Costa, conformada también por Tonalá y Pijijiapan (ver figura 5). La municipalidad está integrada por 237 poblados con una población total de 40 042 personas de acuerdo con el último Censo General de Población (CONEVAL, 2013). En 2010, existían 11 275 hogares (1.1% del total Estatal) de los cuales 3 071 eran dirigidos por mujeres. El tamaño medio de éstos era de 3.5 miembros, en tanto que la media estatal era de 4.4 personas. El nivel de escolaridad medio de la población de 15 años o más era de 7.3 años, superior a la media estatal de 6.7 años. Las cifras indican que casi 17% de su población mayor de 15 años es analfabeta -entre las más bajas del Estado. Se reporta asimismo que la región cuenta con una población indígena que ha migrado de la región

de los Altos y del colindante Estado de Oaxaca, por lo que habitan mayoritariamente en zonas urbanas.

De acuerdo con la clasificación de la Secretaría de Desarrollo Social Estatal, el municipio tiene como actividades preponderantes la ganadería, seguida de la pesca y el turismo que confronta limitaciones de infraestructura de caminos y servicios turísticos. La agricultura es escasa, siendo los cultivos más importantes maíz, sorgo y mango (Sedeso, 2017). La misma dependencia estatal señala que las razones que se aducen para la baja producción agrícola es el hecho de que los suelos de la zona son pobres, sin vocación agrícola, a lo que se agrega la dependencia de la precipitación pluvial que es altamente irregular, y la presencia de plagas y de animales silvestres que consumen los brotes o semillas. Adicionalmente, habría que señalar la aplicación de políticas agrícolas inadecuadas, falta de apoyo o interés gubernamental por modificar los sistemas productivos y la preferencia de sus habitantes a la crianza de gallinas, cerdos y bovinos.

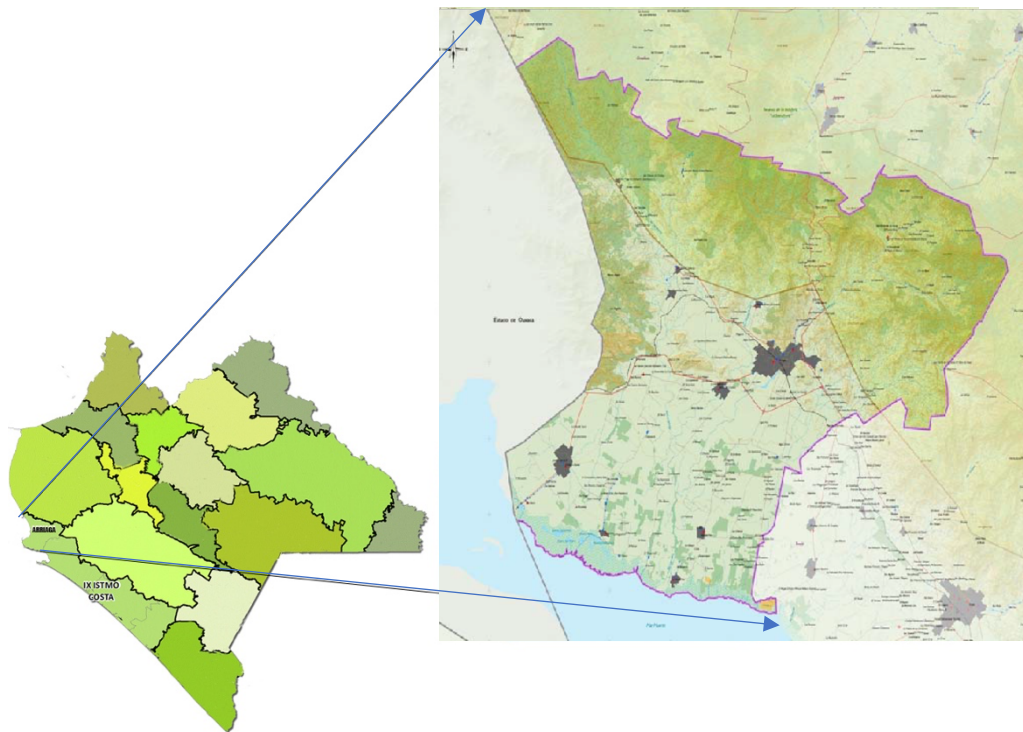


Figura 6. Municipio de Arriaga y su posición en la Región Istmo Costa

Fuente: Autora, con imágenes del CEIEG-Chiapas, 2017

La actividad pecuaria se realiza a través del pastoreo libre, con la quema de pastos para su renovación y eliminación de malezas secas, provocando una suerte de círculo vicioso que empobrece y afecta severamente los suelos, ya que se sustituyen los pocos bosques existentes por potreros que contribuyen a la desertificación, al erosionarse y compactarse los suelos. Al

no existir proyectos productivos y programas de capacitación que proporcionen información clara y suficiente para comprender que, para detener estos procesos y producir de manera compatible con la naturaleza, es necesaria para modificar estas prácticas, esta situación se continúa hasta hoy en día (SEDESO 2017).

Una característica particular de este municipio es estar considerado como una zona de alto riesgo frente a fenómenos naturales. En 1980, el huracán Herminia afectó seriamente la cabecera municipal, dañando la central camionera. En 1998, la depresión tropical Javier provocó inundaciones, deslaves de cerros, derrumbes, aislamiento de varias localidades al caerse puentes y romperse la carpeta asfáltica, además de que numerosos caminos rurales quedaron sepultados bajo el agua. Este fenómeno se repitió en 2005 con la entrada del huracán Stan y en 2007 a causa del “Frente frío 3” que incluso incomunicó a Arriaga de Cintalapa, municipio aledaño. Daños semejantes se volvieron a vivir en 2010 y 2011 por desbordamiento de ríos (ídem 2017).

### **5.1.3.1 La importancia del ferrocarril**

Con una larga y rica historia, Arriaga (conocida hasta 1910 como valle de Jalisco) es uno de los lugares por los que atraviesa el *Ferrocarril Panamericano* que conectaba toda la región costera a partir de Ciudad Hidalgo, en la frontera con Guatemala, enlazando el Estado de Chiapas con la zona del Istmo de Tehuantepec y posteriormente con el puerto de Veracruz. Dicho ferrocarril permitió durante años la circulación de la producción de café, madera y ganado venido de las fincas alemanas situadas en zona del Soconusco. A diferencia de otros segmentos, los mil quinientos kilómetros de red ferroviaria no fueron incluidas dentro de las líneas troncales del sistema concesionado, lo que provocó que en 2007 el concesionario Chiapas-Mayab haya devuelto al gobierno federal la concesión de éste (SCT, 2009).

De acuerdo con Molina Pérez (2006), durante el gobierno de Porfirio Díaz (1902), gran impulsor de la red ferroviaria en México, Chiapas fue el último Estado al que éste llegó, significando en la época el acceso a la modernidad, al desarrollo y, muy particularmente, el enlace con el centro de México. En 1904, llegaron a la ciudad los ancestros de conocidas familias de Arriaga: los Bedwell, los Thompson y los Lipton, que inician construcciones de calles y negocios en la zona. Entre 1904 y 1908 se construye el tramo Tonalá-Tapachula en medio de accidentes, ataques de fieras y la aparición de la fiebre amarilla, según el autor. La construcción del ferrocarril atraía a campesinos de la región quienes recibían un pago que era considerado atractivo en aquellos días, \$1.50 al día.

Siguiendo al investigador, el ferrocarril significó desarrollo, la creación de nuevos centros de población que existen hasta la fecha. Un efecto sensible fue el incremento en la

producción cafetalera del Soconusco, pues podía llegar más fácilmente hacia el puerto de Salina Cruz, de donde se decidía si ésta sería enviada a Estados Unidos por barco, o viajaba hasta Veracruz de donde partiría a Europa. Su impacto se registró también en la producción bovina entre 1950-1980, particularmente en la región costera que vivió un aumento inusitado.



Imagen 8. La novedad de acceder al ferrocarril en Arriaga (Carlos Villasana)

Hasta la década de los años 1980, el tren permitía la salida de la producción de maíz, frijol, ajonjolí y otras gramíneas que provenían de la región conocida como la Frailesca (situada hacia el centro del Estado), así como de ganado proveniente del valle central de Cintalapa. En paralelo, se inició el procesamiento del trigo a través de la construcción de la industria harinera, lo que generaba actividad y vida económica en el municipio. Operaba igualmente un frigorífico al que muchos ganaderos enviaban su ganado en lugar de mandarlo hasta Coatzacoalcos, pues no existían seguros y generalmente algunos animales morían en el traslado. En términos globales, la disponibilidad de este servicio de carga permitió agilizar la salida de mercancías, lo que propició que se abrieran caminos vecinales hacia las estaciones para trasladar productos y animales, como en el caso del ganado que de esta manera se vendía a mejores precios.

El impacto producido por la existencia del ferrocarril queda plasmado en la descripción hecha por Eloy Esquinca (citado por Molina Pérez 2015):

“[...] las corridas del tren eran diarias y la mercancía llegaba en gran variedad: telas de seda, casimir, lino, satín, algodón y cuero del diablo. [El valle de] Jalisco cobró fama por su comercio tan variado, lo mismo había bodegas que acopiaban toda la materia prima, que billares, cantinas, tiendas de ropa, tlapalerías. Al comprar en el mercado se escuchaba hablar en dialecto tanto a los chamulas como a las personas del istmo, en las tiendas se hablaba

mandarín, en las peluquerías zapoteco y los habitantes en su mayoría español, por lo que llegar a Arriaga era como llegar a otro mundo” (p. 12).

Al igual que en el resto del país y el Estado, es en estos años (1980) que hay un declive en las actividades económicas de la zona, lo que genera una crisis local que puede observarse hoy en día a través de fábricas abandonadas, edificios para el almacenamiento de productos prácticamente en ruinas y una suerte de migración interna circular entre Arriaga y el vecino municipio de Tonalá hacia donde una gran cantidad de pobladores viajan todos los días para trabajar en el sector pesquero, agrícola o turístico (Molina 2006), o que emigran hacia Tapachula, localidad con una actividad económica más diversificada. En este mismo período se decide la siembra de cinco mil hectáreas de mango en terrenos ejidales, fruta que es una de las principales actividades productivas de la zona.

Sin embargo, es la construcción y puesta en marcha de la carretera entre Tapachula y Arriaga, y la mejora de las vías que comunicaban con los estados aledaños, a la par de una administración precaria de vagones y máquinas y un desinterés gubernamental, lo que marcó el fin del auge ferrocarrilero.

En 1994, el cambio estructural alcanza al ferrocarril al reformarse el Art. 28 Constitucional que eliminó el carácter de área estratégica en manos del Estado, permitiendo la participación social y privada. Es en 1999 que la SCT otorga una concesión por 30 años a *Genesse & Wyoming Inc* a través de una empresa denominada Chiapas-Mayab, que como anotamos, fue devuelta en 2007, entre otras razones, debido a que el huracán Stan destruyó varios puentes entre Arriaga y Tapachula, los cuales no fueron oportunamente reconstruidos, por lo que hoy en día sólo funciona el tramo Istmo-Arriaga.

Hoy en día, tal y como nos permite observar la imagen 3, la estación se encuentra en total abandono. Acorde con los vecinos, en ocasiones se ven deambular a inmigrantes centroamericanos en espera de montar en él para iniciar el largo viaje sobre la infame “Bestia” que les acerca en su viaje hacia los Estados Unidos.





Imagen 9. Estación del ferrocarril en Arriaga, Chiapas, en 1986 y 2016 (V. Kramski y autora)

### ***5.1.3.2 La alternativa del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México y el Caribe (PTAT)***

Es justamente a finales de los años 1980 que el PTAT, en vigor desde 1974, comienza a reclutar trabajadores chiapanecos, específicamente en el municipio de Arriaga. En efecto, de acuerdo con una de las personas clave (que laboró en la STPS en los inicios del PTAT), el ingreso de los primeros trabajadores agrícolas chiapanecos a este programa tuvo como origen la intención de proveer a los habitantes de Arriaga de una alternativa laboral que paliara los efectos de la drástica disminución de las actividades económicas. Se aduce que es ésta la razón por la que el municipio tiene la tasa de participación más alta, contribuyendo con 26.4% del total de trabajadores enviados de Chiapas a Canadá durante 2018, es decir 278 personas de un total de 1052 (Secretaría del Trabajo, 2019)<sup>56</sup>. La mayor cantidad de éstos trabajan en Ontario, seguidos por la Columbia Británica y Quebec (ver tablas 7 y 8).

---

<sup>56</sup> En pláticas con el entonces responsable del PTAT en Chiapas (2016), éste indicó que se había realizado una suspensión temporal de contrataciones en Arriaga (de alrededor de cuatro años) a fin de disminuir la disparidad de participación de otros municipios; período mencionado por algunos de los trabajadores entrevistados.



Tabla 11. Chiapas: trabajadores por provincia canadiense de destino 2010-2018

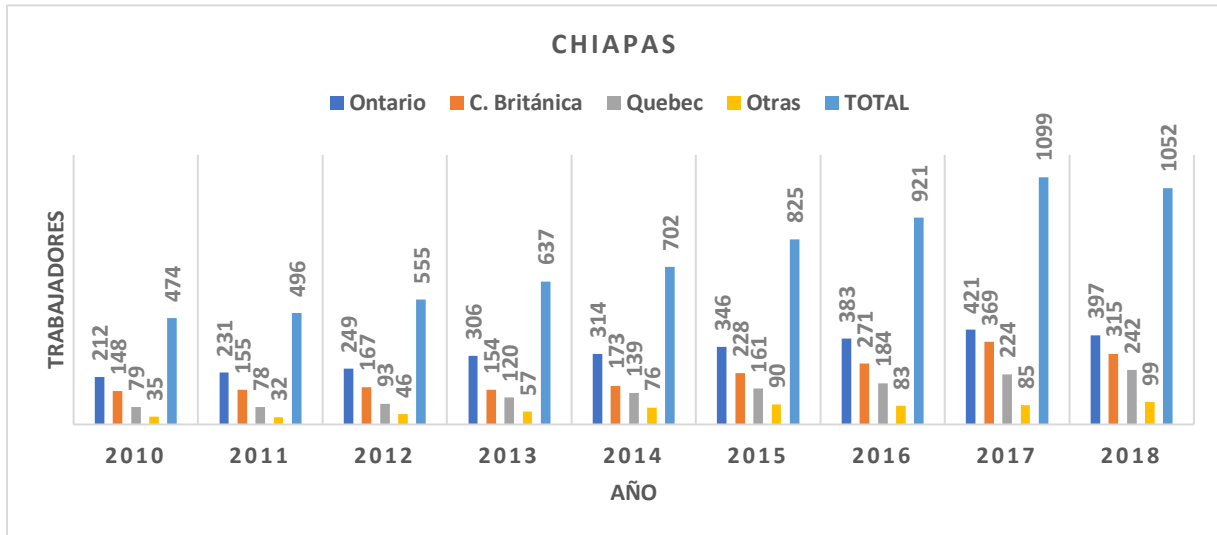
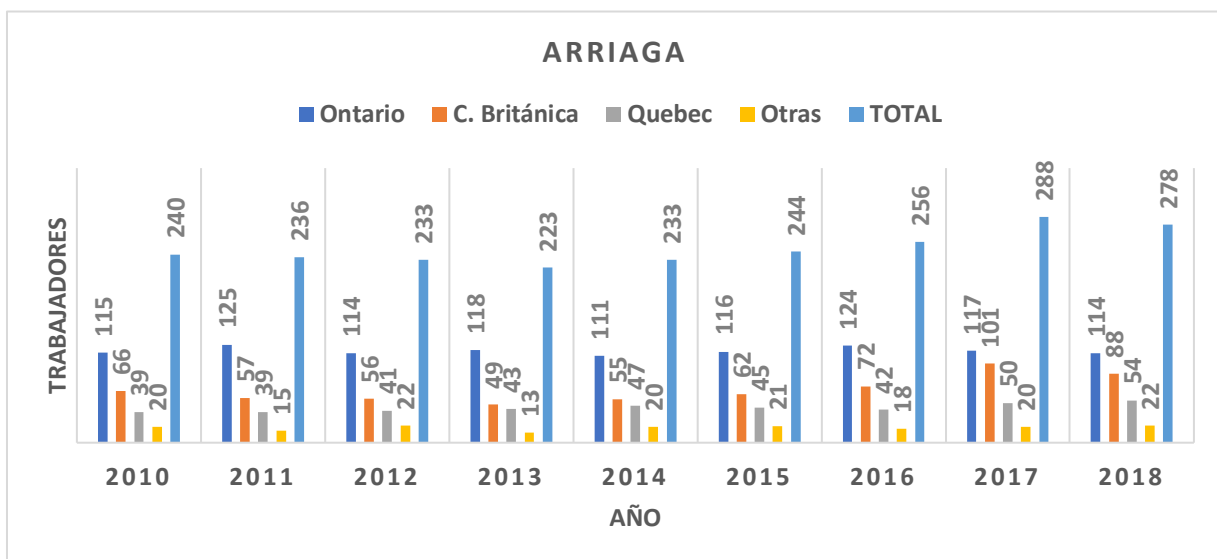


Tabla 12. Arriaga: trabajadores por provincia de destino canadiense 2010-2016



Fuente: Autora, con datos de la STPS (2019). En 2018 las cifras son hasta el mes de octubre.

#### 5.1.3.4 Colonia Buena Vista

Por su parte, la localidad elegida para el desarrollo del trabajo de campo, la Colonia Buena Vista es una pequeña comunidad cercana a la ciudad de Arriaga, la cabecera municipal. El grado de marginalización aumentó entre 2005 y 2010, pasando de medio a alto. Los principales índices que lo modificaron son la tasa de analfabetismo, el aumento de los hogares sin servicio de agua potable, así como la carencia de servicios sanitarios (CONEVAL 2013). Las

principales actividades económicas son la crianza de ganado bovino y el cultivo de pastura para alimentar al ganado de acuerdo con el mismo organismo.



Imagen 10. Kiosco central de Buena Vista, municipio de Arriaga, Chiapas (autora)

Cuenta con tres escuelas, de nivel preescolar, primaria y una telesecundaria, lo que significa que la educación media superior tiene que ser realizada en la cabecera municipal o en otro municipio. Uno de los contrastes que pueden ser observados sin esfuerzo, es la modificación del paisaje arquitectónico. Las casas tradicionales han sido construidas con adobe, madera redondeada para la estructura y el techo recubierto de tejas hechas de barro cocido, las cuales están siendo paulatinamente reemplazadas por construcciones de cemento que siguen la arquitectura moderna.



Imagen 11. Casas tradicionales y construcciones modernas (autora)

La vida del lugar es más bien apacible. La gente comienza el día muy temprano (entre 4 y 5 horas), a fin de hacerse cargo del cuidado de los animales de crianza, así como para ordeñar las vacas y preparar la crema y el queso que serán vendidos en las casas o en Arriaga. El desplazamiento se realiza en el transporte público (combis), en bicicletas y motos; aunque las personas están acostumbradas a viajar juntas en autos o pequeños camiones (uso compartido), porque la combi no pasa frecuentemente. Por las tardes se puede observar a los jóvenes jugando basquetbol en la plaza principal, y los domingos una buena parte de habitantes asiste a la iglesia católica, un pequeño edificio situado frente a la plaza central del pueblo. Durante la Semana Santa, se organiza una feria, una fiesta en la que se realiza una pequeña exhibición de ganado, y en la que algunos de los trabajadores entrevistados participaron con orgullo, mostrando algunos de sus mejores animales.



Imagen 12. Paisajes cotidianos (autora)

### ***5.2. El sitio de estudio en Guatemala. Información sociodemográfica, política y económica. Consecuencias del conflicto armado. Efecto de los PAE.***

Por su parte, el municipio de San Juan Sacatepéquez se sitúa en la parte noroeste del departamento de Guatemala. Se encuentra a 31 km. de la cabecera departamental de Guatemala (ver figura 6). La cabecera municipal tiene categoría de Villa, dividiéndose el municipio en 20 aldeas y 56 caseríos. En 2010, contaba con una población de 350 mil personas, en una proporción igual de hombres y mujeres, entre las que poco más de 136 mil (65,4%) se identifican como pertenecientes a la etnia Maya-Kaqchikel, hecho que la sitúa como una de las cuatro municipalidades de este Departamento con una población mayoritariamente autóctona. La población habita en un 46.5% en áreas rurales y el restante 53.5% en zonas urbanas. La



educación otorgada en los establecimientos escolares (preescolar, primaria y básica) es bilingüe, con una tasa media de deserción escolar, ya que 2 de cada 10 alumnos no concluyen el ciclo básico (SEGEPLAN/DPT, 2010).

La municipalidad se encuentra dividida en cuatro micro-regiones: Sur, Central, Central Norte y área Norte. La concentración poblacional se da en el casco urbano y la ciudad capital en donde se encuentra la mayor parte de empleo formal y comercial, en tanto que en la parte sur los pobladores se movilizan hacia San Pedro Sacatepéquez en donde se sitúan empresas maquiladoras. Llama la atención la definición ofrecida por la página web oficial del municipio, en la que se señala que su población es:

“en su mayoría indígena de complejión débil, pelo lacio, facciones achatadas, estatura mediana, morenos, desconfiados en su vida privada, ultraconservadores y tradicionalistas, profundamente religiosos, supersticiosos y sumisos al trabajo, también tiene raza ladina y mestiza” (Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, 2019).

Sin entrar en más detalles acerca del posible origen de dicha información, inferimos que su significado entraña un menosprecio hacia la población indígena, a quien se define de una manera en la que se enfatizan rasgos estereotipados que nos remiten al período Colonial en el que incluso se realizaron una serie de ilustraciones conocidas como “pinturas de castas”<sup>57</sup>. Llama la atención que ningún grupo local haya reparado en ello y solicitado su modificación.



Figura 7. M San Juan Sacatepéquez, Depto. de Guatemala, Guatemala (Segeplan 2017).

<sup>57</sup> Elaboradas por Miguel Cabrera en 1763 y Andrés de Islas 1774, entre los pintores barrocos novohispanos más conocidos, [www.españacultura.es/temas/obra\\_de\\_excelencia/index.html](http://www.españacultura.es/temas/obra_de_excelencia/index.html)

### 5.2.1. Breve historia de la localidad

“San Juan Sacatepéquez toma su nombre del Santo Patrono San Juan Bautista que se celebra el 24 de junio día del nacimiento oficial del municipio y de Sacatepéquez, y de dos voces del Kaqchikel: *sacat* que significa hierba y *tepek*, cerro” (PDM 2011-2025:16). Tiene un origen precolonial, dado que la región fue conquistada en 1525 por Antonio de Salazar y no fue sino hasta 1752 que pasó a ser considerada como posesión indígena, pagando al rey de España 1,200 pesos por dichos derechos. La institución municipal se estableció en 1882. El terremoto del 4 de febrero de 1976 destruyó totalmente el municipio, con una lenta reconstrucción que llegó hasta 1982. Fue en 1983 que por Acuerdo Gubernativo la cabecera municipal fue elevada al rango de Villa, atendiendo a su crecimiento poblacional y desarrollo agrícola (PDM 2011-2025).

La cultura e identidad del municipio está ligada a su origen Kaqchikel, con una mezcla de tradiciones mayas y de la cultura ladina, y una gran influencia de la tradición católica instaurada en la región, aunque los pobladores continúan realizando ceremonias tradicionales en lugares sagrados (varios Cerros), venidas de tradiciones transmitidas de generación en generación (PDM 2011-2015).



Imagen 13. El centro de la ciudad de San Juan Sacatepéquez, Guatemala (autora).

La localidad presenta una alta actividad desde tempranas horas de la mañana. Los hombres se dirigen a los lugares de cultivo, en algunos casos invernaderos rústicos contruidos con madera delgada y cubiertos de plástico. Otros parten hacia los poblados aledaños o la capital para acudir a sus empleos –o ir en busca de alguno. Una gran mayoría de mujeres se

dirigen hacia el mercado municipal para transportar los productos que pondrán a la venta, en tanto que otras –como en el caso del lugar en el que nos albergamos– ejecutan las típicas actividades reproductivas: realizan la limpieza de la casa, preparan alimentos y se encargan de enviar a niñas y niños a la escuela. Las calles son bulliciosas la mayor parte del día, dado que hay una gran cantidad de pequeños negocios que sirven a la gente proveniente de los poblados que circundan la cabecera municipal. Nuevos negocios se instalan, como pizzerías de marcas conocidas (recientemente abierto de acuerdo con uno de los informantes). Llamó mi atención la presencia de transnacionales mexicanas que ofrecen servicios de telefonía, TV y cable, así como venta de bienes muebles. Si bien una gran mayoría lo hace a pie, si se tienen los recursos o se requiere ir a lugares distantes, es común alquilar un “tuk-tuk”.



Imagen 14. El tuk-tuk, transporte típico en San Juan (autora)

El calor en la ciudad puede ser agobiante. En mis caminatas por la cabecera municipal, noté que en las esquinas hay personas que venden jugos recién preparados. En varias ocasiones me detuve a tomar uno con doña Victoria, quien a través de su conversación me hacía saber de lo difícil que puede ser la vida para las y los habitantes del lugar, pero también que es posible salir adelante si se tiene empeño. Me ayudó también a comprender cómo debe una identificar a una combi de pasajeros para saber a dónde va –y no subirse en la equivocada– pues éstas no tienen ninguna señalización evidente. Me pareció interesante que el jugo de naranja es ofrecido con diversas posibilidades de tónicos y vitaminas que la mayoría de las personas que se detenía en su pequeño puesto de venta agregaba a éste.



Imagen 15. Doña Victoria y su jugo de naranja vitaminado (autora).

#### ***5.2.1.1 Economía y migración***

Con una economía estancada como producto de los largos años del conflicto armado y el incumplimiento de las metas de crecimiento fijadas en los años posteriores a los Acuerdos de Paz firmados en 1996, que presuponían un crecimiento anual del PIB del 6%, del cual se alcanzó solamente un 3.7% en promedio, Guatemala ha experimentado períodos críticos acentuados, por ejemplo, por la crisis del café del 2001. Es a partir de 2004 que la economía se recupera con altibajos, lo que le permitió en 2009 tener un crecimiento del 3% según datos del Banco de Guatemala, superior al experimentado en los países latinoamericanos que presentaron un resultado negativo (Caballeros 2013).

Uno de los retos de esta región es el combate a la pobreza extrema y el hambre, dado que se ha identificado que 10 de cada 100 habitantes viven con menos de 1\$USD al día (PNUD 2016). En lo que toca a las actividades productivas, en su mayoría están relacionadas con el sector primario de la agricultura, la venta de madera, de muebles, de artesanías y de elaboración de textiles. La floricultura está grandemente extendida, dando lugar al calificativo particular del municipio, el cual se conoce como “la tierra de las flores”. Prueba de ello es que en el municipio están asentadas algunas empresas agrícolas, tales como San Juan Agroexport, Agrovegsa y Fungi Alimentos, sin embargo, es más conocido por su producción de muebles que son comercializados en prácticamente toda Guatemala (imagen 9). Los propios documentos oficiales reconocen que uno de los principales problemas es la carencia de fuentes de empleo locales, así como una oferta educativa poco diversificada que propicia una ocupación temprana en las actividades agrícolas, o la migración interna (Segeplan 2017).





Imagen 16. Un par de empresas muebleras en San Juan Sacatepéquez (autora)

Esta situación es concordante con la del resto del país, en el que, asociada a los factores económicos y los conflictos armados, la migración en el país se incrementó en los años 1970 como consecuencia del terremoto de 1976, el cual afectó severamente a San Juan Sacatepéquez, destruyendo prácticamente al poblado que fue reconstruido durante la década que le siguió (SEGEPLAN 2017). Fue, sin embargo, en la década de los años 1980 que existió un vertiginoso aumento debido al conflicto armado interno que desplazó a miles de personas que buscaron refugio en México, Estados Unidos y Canadá, principalmente.

En efecto, es en la década 1970-1980 que se experimenta un desplome en la producción agrícola guatemalteca en la que se ocupaba más de un tercio de su población, debido tanto a desastres naturales como a la negligencia gubernamental. De manera semejante a lo ocurrido en México, la aplicación de las políticas de ajuste estructural provocó en los años subsecuentes el aumento de los flujos migratorios hacia el norte del continente. Con la liberalización de los mercados, Guatemala aplica una política de privatización en prácticamente todos los sectores, orientado la producción agrícola hacia la exportación, lo que va a dar lugar a una marginalización de los campesinos, quienes forman de por sí parte de la población más pobre del país.

Adicionalmente, otros factores contribuyeron al aumento del desempleo y de la pobreza en Guatemala, tales como la repartición desigual de tierras en el medio rural, la explotación de los trabajadores y la discriminación étnica de las poblaciones indígenas. En el caso de las etnias mayas, éstas representaban en 2005 el 58% de la población en pobreza, a la par de 72% de los indigentes (Smith (2006). Son estas difíciles condiciones de vida que hacen ver a la migración, de tipo laboral en el caso que nos ocupa, como una vía de escape de ellas. Migrar es visto



entonces como el acceso a nuevas posibilidades socioeconómicas y un futuro distinto al conocido.



Imagen 17. Vistas de invernaderos de flores (autora)

#### ***5.2.1.2 La industria extractiva y sus consecuencias actuales***

Ahora bien, en Guatemala, la actividad extractiva se ha convertido oficialmente en una manera de “promover el desarrollo”, lo que en la realidad puede significar la continuidad de prácticas coloniales de explotación de los recursos naturales y de la población que habita en estas zonas. El florecimiento de la explotación del subsuelo a lo largo de Latinoamérica, y de esta región en lo particular, ha provocado movimientos de resistencia que mantienen a decenas de comunidades en situaciones de conflicto.

Tal es el caso de San Juan Sacatepéquez, en donde, desde 2007, doce poblados kaqchikeles se mantienen en protesta en contra del establecimiento de una empresa cementera (Cementos Progreso, S.A.), propiedad de una acaudalada familia (Novella Torrebiarte) y de la compañía suiza Holcim, la más grande productora de cemento en el mundo (*Peace Brigades International* -PBI 2012). Al ignorarse los resultados del referéndum que confirmó la oposición de la población al proyecto, dicho conflicto dio lugar al decreto de sucesivos “estados de prevención”<sup>58</sup> (en 2008 y nuevamente en 2014) por parte del gobierno guatemalteco, así como

---

<sup>58</sup> Un decreto de este tipo suspende garantías individuales, entre ellas la portación de armas de fuego, el derecho de reunión al aire libre, y la realización de huelgas o manifestaciones. Tiene una duración máxima de 15 días, prorrogable con otro decreto. (Ley de Orden Público, Decreto 7, 1965).

a la visita del Relator Especial de las Naciones Unidas, sin que la situación se modificara, ni la construcción de la planta, así como de la infraestructura a su alrededor se detuviera.

Desde su inicio, varias personas han sido asesinadas, detenidas, amenazadas, y el gobierno ha sido acusado de una campaña de persecución legal en contra de los protestatarios. La persistencia de dicho conflicto ha dado origen a la denominación de San Juan Sacatepéquez como un “territorio de las flores en resistencia”, parafraseando al título con que se conoce al municipio “la tierra de las flores”, por su alta producción de este cultivo. Acorde con los propios pobladores, así como con las organizaciones civiles que dan seguimiento a este conflicto de ocupación forzada del territorio, estamos frente a otra imposición por la fuerza y con el uso de la violencia de la agenda capitalista neoliberal. La muestra es la continuación del proyecto de producción de cemento, dentro de uno más amplio denominado “Anillo Regional”<sup>59</sup> (PBI 2012, Prensa Comunitaria 2014)

Dada la extensión territorial del municipio, los poblados en conflicto se localizan a decenas de kilómetros del lugar en el que realizamos las entrevistas, y alrededor del que habitan la mayoría de los entrevistados. Suponemos que, por esta razón, y por la distancia temporal (visitamos la región en 2016), ninguna de las personas participantes hizo mención alguna a estos hechos de violencia y de abuso que continúan vigentes hasta hoy en día.

### ***5.2.1.3 El surgimiento del PTET como fuente de empleo***

Ante la situación que hemos descrito de manera breve párrafos arriba, una nueva alternativa de empleo tuvo lugar en años recientes, la cual fue ofrecida a los habitantes de esta región. Reclutamiento que se inició a través de la OIM y que tiene lugar hoy día a través de diversas agencias de contratación que ofrecen sus servicios a FERME y a los productores quebequenses, dado que a diferencia del PTAT, el hoy Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET) no necesita la firma de acuerdos bilaterales para contratar trabajadores en el extranjero (Brem 2006).

En este caso, las cifras de trabajadores que ingresan al territorio canadiense, y en particular a Quebec, son contradictorias y difusas. Parte de las cifras con las que se cuenta provienen de la estadística que fue publicada por la OIM en un documento que data de 2008, y de Estadística Canadá, que no realiza tampoco un desglose claro que permita conocer el número preciso de trabajadores guatemaltecos contratados. Es ésta la razón que nos impide mostrar tablas semejantes a las que fue posible elaborar en el caso mexicano.

---

<sup>59</sup> Proyecto carretero que unirá a 8 Departamentos, pero que es considerado por los pobladores como una ruta para la explotación de los bienes naturales de los mismos.

Acorde con los documentos en los que se establecen las condiciones de contratación, al igual que el PTAT, se privilegia la presencia de hombres jóvenes, provenientes mayoritariamente de la etnia Kaqchikel, quienes van a permanecer en Quebec hasta por un año consecutivo. Dada las características del RA-PTET, estos individuos pueden encontrarse en actividades distintas de la horticultura o el embalaje (en actividades que involucran el cuidado de animales, por ejemplo).



Imagen 18. Valentín, presidente interino de la AGUND y la autora.

### ***5.3 Las regiones Montérégie y Estrie en Quebec. Los municipios de Saint-Rémi y Waterville.***

Ahora bien, una parte de la colecta de datos fue realizada en Quebec. En este caso, dos regiones fueron incluidas. De una parte, Saint-Rémi, que recibe el mayor porcentaje de trabajadores en la provincia. En este caso, pudimos acceder a ellos, particularmente a través de grupos de defensa y acompañamiento. En segundo lugar, Waterville, poblado cercano a la ciudad que habité durante varios años, lo que me permitió establecer relaciones cordiales con un grupo más o menos numeroso que labora en una de las diversas plantaciones de abetos que existen en la región, a quienes conocí a través de *Maricela*, una acompañante voluntaria.

La realización de entrevistas y diversos encuentros en México, Guatemala y Quebec, tuvo como finalidad la de comparar los discursos expresados en dos circunstancias

espaciotemporales distintas. De una parte, los escuchamos en el campo social migratorio de origen, rodeados de sus familiares y amigos, laborando en sus parcelas, cuidando de su ganado o realizando labores de jornalero. En segundo término, escuchamos las voces de trabajadores en plena actividad, confrontados a la cotidianidad del trabajo extenuante, y pudiendo comunicarse con los suyos exclusivamente vía telefónica o utilizando la internet, cuando esto es posible.



Imagen 19. Trabajando en las plantaciones de abetos, región Estrie (autora)



Imagen 20. TAT comiendo en los campos de cultivo en la región Monterégie (*Vie saisonnière*)



A continuación, presentamos una breve reseña histórica, sociodemográfica y económica de ambas localidades, a fin de situar las características del campo social migratorio de destino de los trabajadores agrícolas transmigrantes participantes en el presente estudio.

### **5.3.1 Montérégie. Saint-Rémi<sup>60</sup>. Datos sociodemográficos e históricos**

La región de Montérégie está compuesta por quince municipios regionales de condado (MRC<sup>61</sup>) y territorios equivalentes, entre los que se encuentra *Les Jardins-de-Napierville*, municipalidad a la que pertenece Saint-Rémi. Dicha MRC reagrupa en total 179 municipios y abarca una superficie de 11,112 km<sup>2</sup>, contando con 224 zonas protegidas que representan 3.7% de la superficie total de la región Montérégie (ver figura 8). Los datos disponibles en 2016 indican que contaba con 1'536,100 habitantes (18.4% de la población total de Quebec), de los cuales casi 30% habita en la MRC de Longueuil. *Les Jardins-de-Napierville* es una de las menos habitadas con casi 27 mil habitantes y en la que se encuentran la mayor cantidad de familias de bajo ingreso (21.6%).

Ahora bien, de acuerdo con las cifras de la MAPAQ, la región cuenta con poco más de 7 mil empresas agropecuarias, que significan el 25% del total quebequense, cuya producción alcanzó casi tres mil millones de dólares en 2012. Una característica particular de las granjas situadas en esta zona es que, a diferencia del resto de la provincia, éstas se especializan en la producción vegetal, representadas por poco más de cuatro mil empresas hortícolas y de grandes cultivos comerciales (heno, maíz, soya y canola). Su aporte a la economía se cifra en 1,100 millones de dólares en el año de referencia. En su conjunto, las granjas agropecuarias generaron alrededor de 15 mil 300 empleos (MAPAQ, 2014).

De su parte, Saint-Rémi pertenece a la MRC *Les Jardins-de-Napierville*. Es una pequeña ciudad cuyo nombre proviene, para unos, en honor al primer sacerdote de la parroquia, el abad Rémi Prudhomme, y para otros, en referencia a Daniel de Rémy de Courcelles, gobernador de la Nueva Francia que ordenó la construcción del Señorío en este territorio.

Tiene una población estimada en 2016 de 8,372 personas distribuidas en una superficie de 78,597 Km<sup>2</sup> (IEQ, 2017). Su fundación data del siglo XIX. Si bien un Señorío se crea en 1750, la colonización comienza hasta 1815 y es en 1828 que se erige la parroquia bajo el nombre Saint-

---

<sup>60</sup> Los datos son del Instituto de la Estadística de Quebec (ISQ), <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/>

<sup>61</sup> Los municipios regionales de condado (MCR) son entidades administrativas que aseguran la gestión regional de las comunidades locales que se agrupan en comunidades supralocales, cada una de las cuales tiene jurisdicción y regulación delegada por el gobierno de Quebec en un territorio designado bajo el nombre de Condado.

Rémi, concediéndose en 1859 el reconocimiento de “*village en corporation municipale*”<sup>62</sup> siendo su primer presidente municipal el Dr. Adolphe Dugas.



Figura 8. La Región de la Montérégie (ISQ, 2017).

En la página web del *Musée St-Éphrem d'Upton* se localiza una breve historia acerca de la granja-escuela situada en Saint-Rémi, en la que en 1932 se agrega una sección agrícola dentro del programa de estudios del colegio de “*Clercs de Saint-Viateur*” quienes habitaban allí desde 1885. Dado que no accedimos a más información, suponemos que la creación de dichos estudios atendía a la vocación agrícola de este territorio quebequense en el que se localizan un importante número de granjas que reciben a miles de trabajadores agrícolas transmigrantes latinoamericanos. Nótese en la figura 9 que define los tipos de producción predominantes en la región de la Montérégie, que la MRC de Jardines de Napierville es una de las que produce un porcentaje mayor de productos hortícolas en Quebec y, en consecuencia, destino mayoritario de los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos (segmentos en rojo).

<sup>62</sup> De acuerdo con la historia desplegada en la página web de la ciudad, <http://ville.saint-remi.qc.ca/portrait/histoire/>

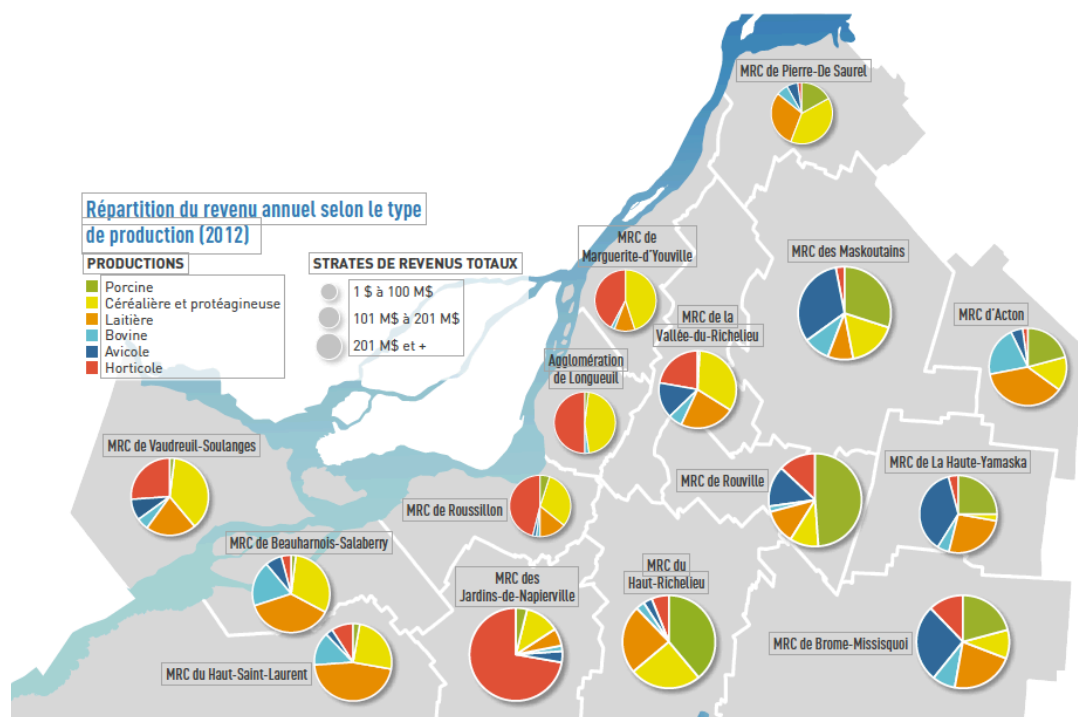


Figura 9. Región Montérégie. Desglose de los ingresos anuales por tipo de producción en 2012 (MAPAQ, 2016).

### 5.3.2. La región del Estrie. Waterville. Panorama sociodemográfico e histórico

Como indicamos al principio, en Quebec realizamos nuestro trabajo de campo en dos regiones. La segunda de éstas, el *Estrie* está conformada por 89 municipalidades entre las que siete de ellas son consideradas como MRC geográficas (ver figura 10). Se extiende en una superficie de 10 107km<sup>2</sup> en la que, en 2016, habitaban 324 mil personas (3.9% del total provincial), siendo Sherbrooke el municipio que concentra un 51% de dicho número. Coaticook, región a la que está integrado Waterville es de las menos pobladas aportando entre 6 y 9% del total de la población del Estrie, contando además con el mayor número proporcional de jóvenes, en comparación con las otras MRC. (ISQ, 2017).

Un dato importante que destacar es el hecho de que la población rural en esta zona es mucho mayor que en cualquier otra región de Quebec, concentrando un 33.5% de la población total registrada. Sin embargo, las actividades primarias (agricultura y crianza de animales) emplean solamente a 3,400 personas, generando alrededor de 541 millones de dólares (MDD), de los cuales 91.2 MDD corresponden a la agricultura, siendo la horticultura ornamental la que participa en una mayor proporción a este monto (21.2%), de acuerdo con las cifras de 2010 obtenidas del MAPAQ. Las empresas productoras de árboles de navidad situadas en el Estrie son 121, representando poco más del 40% provincial. Es justamente en las MRC de Coaticook

y del Haut-Saint-François en donde se localizan dos tercios de éstas, siendo las principales empleadoras de trabajadores agrícolas temporales provenientes de México y Guatemala.

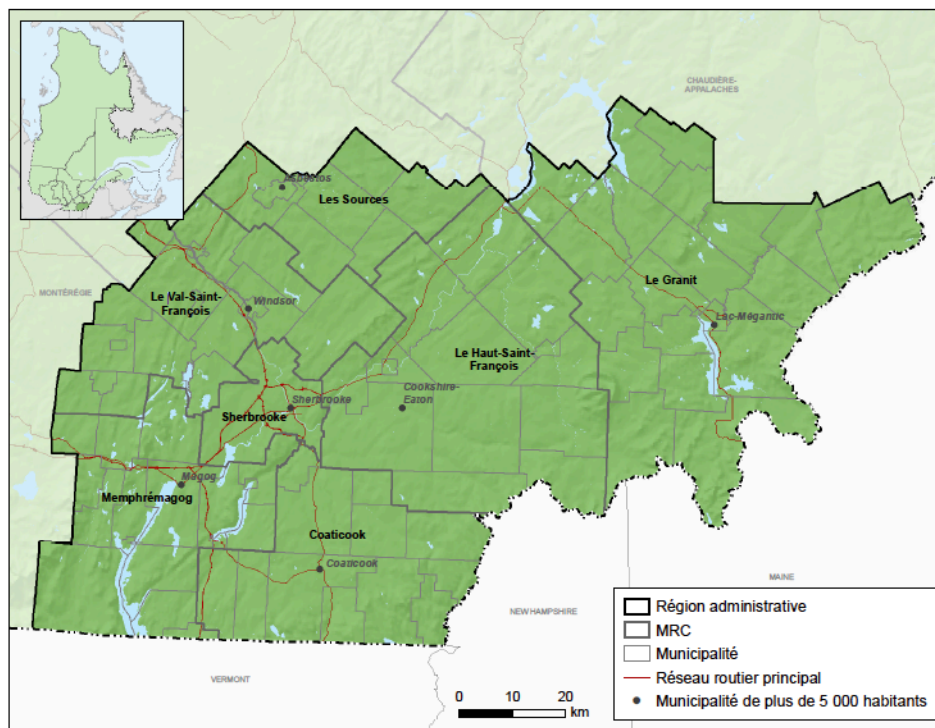


Figura 10. La Región del Estrie (ISQ 2017).



## Capítulo VI. Los hombres ni lloran ni temen: la utilización de emociones como medios de control estatal y laboral.

El fenómeno migratorio, un fenómeno espacial y social complejo que ha sido analizado desde diferentes perspectivas, ha comenzado a ser visto también a través de los ojos de la dimensión emocional que durante épocas fue ignorada. Reiteradamente hemos señalado que no es sino en años recientes que las voces mayoritariamente de diversas geógrafas se han adentrado en el análisis de temas relacionados con los procesos emocionales inscritos en los actos de la vida cotidiana, de lugares excepcionales, y de movilidad geográfica, así como en la búsqueda de la creación de una teoría que sirva de marco de análisis (Ahmed, 2004b, 2004a; Anderson & Smith 2001; Bondi 2005; Blunt 2005, Conradson 2005, Conradson & McKay 2007; Huang & Yeoh 2007; McKay 2005, McKay 2007, Davidson et al 2005; Parr 2005, Pain 2009, 2010, 2014; Thrift 2004, Wright 2012).

La idea que motiva este giro está fundada en romper la dicotomía racionalidad/emotividad que, como sustentan Svašek y Skrbiš (2007) fue enraizada en la tradición filosófica Platoniana descrita en *Fedro*, en la que el carruaje de la pasión es domeñado por la habilidad magistral de la razón. La emocionalidad ha sido entonces utilizada para enfatizar la diferencia entre hombres y mujeres, y por añadidura “a los pueblos colonizados, a las clases trabajadoras, los homosexuales y los pueblos indígenas, quienes comparten características tales como infantilismo, irracionalidad y emocionalidad” (Wright 2012:1114). Rasgos que han sido también atribuidos a los trabajadores agrícolas transmigrantes latinoamericanos.

Partiendo de estas premisas, el objetivo de este capítulo es ofrecer una mirada distinta que, parafraseando a Sarah Wright (2012), no trata de minimizar los graves significados de las violaciones de derechos humanos y laborales, de la precariedad y el abandono del que son objeto tanto en los términos del contrato laboral, como de parte de sus gobiernos. Se trata, sobre todo, de comprender las experiencias vividas por los trabajadores del PTAT y del RA-PTET, tanto a partir de las emociones resentidas cuya expresión les es sistemáticamente negada, como de la utilización de éstas para vigilar, controlar y orientar sus acciones.

### 6.1 *Emovere*: Emociones de control y el control de las emociones

En el capítulo II que presenta el marco teórico, señalamos que las y los geógrafos que han decidido abordar la temática de las emociones en sus trabajos se abren a diversas y en ocasiones contradictorias formas de acercarse al tema, poniendo en la mesa de discusión si

debemos llamarles emociones, si podemos tratar de emociones y afectos de la misma manera, si los sentimientos pueden o no ser incluidos en la misma categoría.

Consideramos, por tanto, que lo que resulta de relevancia a nuestro análisis, más allá de las discusiones en torno a la categorización de las emociones, tal y como lo plantean Bondi y colaboradores, es el hecho de que “las emociones no son simplemente estados mentales subjetivos interiorizados”, sino logros ‘intrínsecamente relacionales’ que vinculan al ‘self’ corporeizado con el lugar y otros temas” (2005:3), o como lo argumenta TenHouten, es necesario “adoptar un enfoque multinivel y reconocer que sentimientos y emociones no solo implican trabajo mental, sino que también surgen en la intersección del cuerpo, la mente y la sociedad” (2017:72).

En síntesis, dos vertientes guiarán nuestro análisis en éste y los capítulos subsecuentes en lo que respecta a la experiencia de los trabajadores frente a los actores que administran y usufructúan su participación en los programas agrícolas. De una parte, el uso de emociones específicas para el control –el ejercicio del poder– de sus actitudes y acciones; así como las emociones asociadas a la carencia de poder (y coligadas a la alienación) que han sido internalizadas y que son puestas en palabras durante las entrevistas. De la otra, nos referiremos a la “labor emocional” a la que se encuentran sometidos los trabajadores para poder realizar una gestión de su emotividad, siguiendo los planteamientos de Arlie Hochschild. En ambos casos, se alude al concepto de estrés, íntimamente ligado a los procesos emocionales.

En el primer caso, utilizaremos las proposiciones de TenHouten en torno a su abordaje sobre la carencia de poder (*powerlessness*) y las emociones concomitantes a ésta. En efecto, TenHouten (2017), basado en los hallazgos de un sinnúmero de investigadores sociales, ha desarrollado un trabajo que explica la emotividad que se encuentra implícita en la vivencia de la carencia de poder en términos de emociones específicas, a saber, de las cuales ubicamos cuatro de ellas: miedo/temor (reacción adaptativa a la experiencia negativa de la jerarquía social, al tiempo que acepta el status quo del orden social como algo natural e inevitable); aceptación–aquiescencia (un aspecto de la adaptación a situaciones de degradación de rango o de explotación), anticipación/esperanza (que en su fase negativa puede implicar la invalidación de expectativas positivas en torno al logro de metas) y resignación (distanciamiento de alcanzar un objetivo, desarrollo de resistencia al cambio y aceptación del status quo).

Salvo el miedo, considerado como primario, el resto son emociones complejas que resultan de la combinación de las de tipo secundario o terciario. En lo que toca a la anticipación, nos concentraremos en su expresión negativa, la desesperanza, que puede manifestarse de distintas maneras y con distintos nombres en la experiencia cotidiana de los TAT. En conjunto, las tres últimas emociones van a ser constantemente producidas y/o estimuladas por el temor que se ha diseminado entre los trabajadores, a través de experiencias de “estímulo/respuesta”.

Quiero decir con esto, que la vivencia emocional de esta población trabajadora no es puramente subjetiva. Las listas negras existen, los accidentes tienen lugar, los trabajadores “no aptos” que han sido expulsados del programa son reales. Es de allí, justamente, que la manipulación emocional adquiere fuerza y efectividad en el imaginario de estos individuos.

Estas diversas emociones, como veremos más adelante, se encuentran en las narrativas de los trabajadores entrevistados, particularmente en referencia a sus relaciones con quienes administran y utilizan los programas de trabajadores agrícolas a través de los cuales son contratados; pero también cuando se trata de capataces, los cuales son elegidos entre ellos.

En lo que toca a la labor emocional (*emotional labour*), ésta es definida por Hochschild (1983:561) como “el manejo de los sentimientos para crear una exhibición facial y corporal públicamente observable”. Dicho de otra manera, el término se refiere al proceso a través del cual se espera que los trabajadores (particularmente los que otorgan servicios) ponen en práctica un acto (*Surface or Deep Acting*) que modificará el estado personal de quien resiente la emoción para no afectar el estado emocional de otros. Tal y como insiste Hochschild, la labor o gestión emocional se refiere al esfuerzo, al acto de intentar, y no al resultado de éste, el cual puede ser exitoso o no.

Dado el matiz que la lengua inglesa permite, es importante señalar que se hace una diferencia entre *emotional work* y *emotional labour*, siendo el primero limitado a la actuación personal (actos privados), y el segundo utilizado para referirse a la acción performática de una empleada-o que responde así a estándares establecidos por su empleador-a, como lo es el caso de una azafata, un mesero y, por extensión, un-a trabajador-a agrícola. Es a la segunda acepción a la que nos referiremos a lo largo de nuestro trabajo, que será denominada “labor/gestión emocional”.

En este contexto, en el caso de los trabajadores agrícolas transmigrantes (TAT), se espera que éstos mantengan una actitud de calma y obediencia en todo tiempo, sin importar el estímulo recibido o el estresor al que el trabajador sea expuesto. El empleador agrícola canadiense, al mantener una relación desigual de poder con el trabajador temporal extranjero sujeto a las condiciones laborales enunciadas, ejerce, por tanto, un importante grado de control sobre las actitudes emocionales de sus empleados. Como observaremos en el apartado correspondiente, la mayoría de las ocasiones, el trabajador *reprime* las emociones experimentadas, aunque en otras es capaz de transmutarlas, es decir, de realizar el trabajo a profundidad al que se refiere Hochschild.

Partimos entonces de la premisa, que existe una instrumentalización emocional de los trabajadores por parte de los agentes estatales, utilizando una variedad de emociones para garantizar el control individual, grupal y social (Hochschild 2003, TenHouten 2017, Turner

2011, Vermot, 2017, 2015). Lo anterior, a pesar de que, siguiendo los resultados de las diversas investigaciones, tanto los actores gubernamentales como quienes les contratan y administran su presencia en Quebec, han puesto de su lado todos los elementos para controlar y decidir quién es contratado y quién es expulsado del programa y, por tanto, colegimos, no haría falta ejercer un control/coerción emocional.

## 6.2 Espacios de esperanza, espacios de control

En efecto, una lectura distinta de los términos del contrato laboral nos permite afirmar que son tres condiciones que pueden ejercer tensiones adicionales en la producción de situaciones de vulnerabilidad extrema y que pueden traer consigo implicaciones mayores a nivel de la integridad psicosocial, así como de su dignidad, a través de las violaciones de los derechos que una persona goza en suelo quebequense : 1) la imposibilidad de cambiar de empleador; 2) la obligación de residir con su empleador o dónde éste lo decida y 3) el privilegio del empleador o del representante consular de demandar la repatriación prematura del trabajador.

En este sentido, Depatie-Pelletier (2016) demuestra que las políticas migratorias y las condiciones de trabajo sostenidas por el gobierno canadiense y no rebatidas por sus contrapartes mexicana y guatemalteca, están de facto consideradas como políticas que resultan en “*estrés psicológico impuesto por el estado (p. 584), estrés inducido por políticas de 'separación familiar' derivadas de trabajo ligado a un solo empleador (p. 657), interferencia estatal con la unidad familiar de los trabajadores (PTAT) (p. 718)*”. Tal y como observaremos en los apartados sucesivos, los testimonios ofrecidos por los trabajadores y personas clave entrevistadas confirmarán la vivencia estresante a la que son expuestos día tras día las y los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos participantes en el PTAT y el RA-PTET; vivencias derivadas justamente de las políticas migratorias y las condiciones de trabajo a las que se encuentran sujetos.

A todo lo anterior, debemos agregar el hecho que la experiencia de los trabajadores está permeada por la paradoja. Se encuentran en el espacio donde los extremos se tocan, toda vez que laborar en Canadá les concederá una cierta autonomía financiera con la consecuente capacidad de modificar su entorno inmediato; al mismo tiempo que no consiguen deshacerse de la necesidad de continuar “enganchados” al programa, pues el ingreso obtenido no permitirá obtener la independencia pregonada por quienes lo diseñaron, lo que generará una dependencia en el largo plazo. Son entonces sujetos de una movilidad social ascendente que los conduce, contradictoriamente, a una vivencia de menor libertad.

Al respecto, recordemos que los trabajadores agrícolas transmigrantes viven una movilidad restringida una vez que se encuentran en sus lugares de trabajo, tomando en cuenta que dependen en gran medida de su empleador para desplazarse, circunstancia que tiene serias repercusiones en su experiencia laboral y de vida (Binford 2006). Finalmente, están expuestos a la exclusión social, no obstante jugar un papel preponderante en la vida económica de las comunidades rurales en las que laboran, dado que no participan en las actividades sociales, debido tanto a la barrera lingüística y la falta de tiempo, pero también al desinterés de la población local (Basok 2002, Bélanger y Candiz 2015, Becerril 2007, Depatie-Pelletier 2008, Faraday 2012, Hennebry 2014, Preibisch 2004).



Imagen 21. La fiel acompañante. Explanada de la iglesia de Saint-Rémi (autora).

Asimismo, las y los trabajadores agrícolas temporales habitan simultáneamente dos campos sociales migratorios, un “aquíallá” que se mueve con ellos, a la vez que experimentan un desfase emocional siempre presente, en una intersección en la que se conjuga la nostalgia de lo conocido, de lo añorado, de lo que pudo haber sido o podría ser; y la proyección de un futuro idealizado y que sirve a la vez de *leitmotiv* para aceptar vivir en estos ires y venires que los conducen a vivir más tiempo fuera de sus comunidades de origen que en su propio hogar, (en el caso de los mexicanos hasta 8 meses por año (ver tablas 13 y 14) y de los guatemaltecos hasta 12 meses sin interrupción).

Tabla 13. Temporadas (años) de participación en el PTAT de los trabajadores provenientes de Arriaga, Chiapas

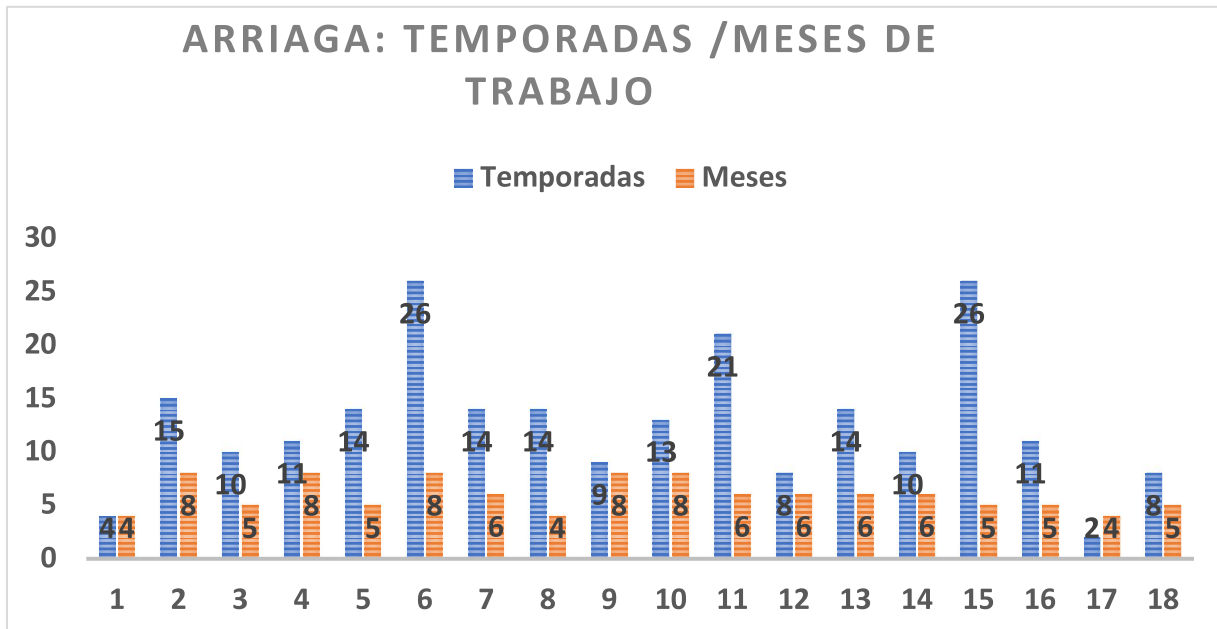
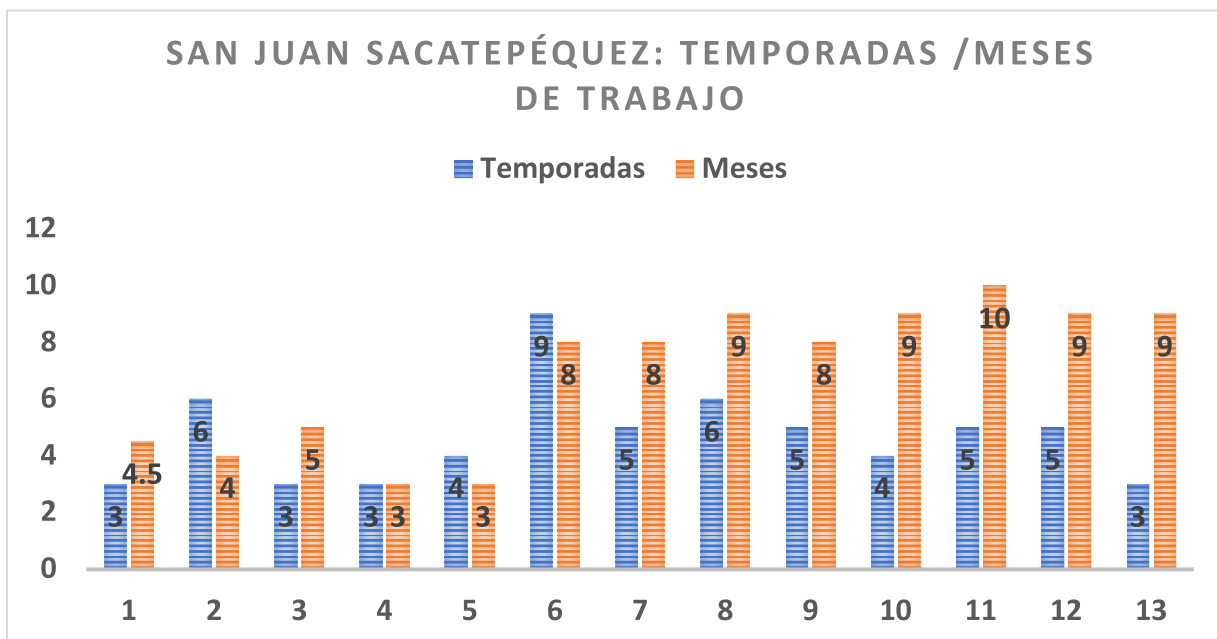


Tabla 14. Temporadas (años) de participación en el RA-PTET de los trabajadores provenientes de San Juan Sacatepéquez, Guatemala.



Fuente de ambas tablas: autora con datos proporcionados por los trabajadores entrevistados



La información detallada en las tablas precedentes permite observar un par de datos que son relevantes para la temática de este trabajo<sup>63</sup>. En primer término, en el caso de Arriaga, es posible notar que la gran mayoría de individuos participantes tiene más de diez años de haberse incorporado al PTAT y tres de ellos rebasan los veinte años de trabajo en éste. En segundo lugar, alrededor de un 60% de éstos labora entre seis y ocho meses por temporada. Lo anterior puede leerse como una ausencia de sus hogares de manera sistemática por períodos que llegan a exceder el tiempo de permanencia en éstos. Una ausencia que, por ejemplo, ha significado no estar presente de manera reiterada durante celebraciones importantes para sus familias.

En el caso guatemalteco, las temporadas laborales son menores, debido a dos factores: las entrevistas realizadas a extrabajadores del RA-PTET que solamente laboraron tres o cuatro temporadas, y el hecho de que el programa tiene apenas 15 años de existencia. Sin embargo, es notorio observar que en su caso la permanencia en Quebec puede alcanzar diez meses, y que poco más de la mitad de los entrevistados ha permanecido entre ocho y nueve meses. En su caso, tal y como lo hicieron notar, debido a que existe un calendario escolar distinto del mexicano, ellos pueden estar presentes durante las ceremonias de graduación escolar de sus hija-os, aunque eso no modifica que se han ausentado más de dos tercios del año durante períodos consecutivos de hasta nueve años, y que tampoco se encuentran en casa durante eventos importantes para la familia, como lo es el caso del nacimiento de sus hija-os, por citar un ejemplo.

Siguiendo esta línea de pensamiento, basadas en las condiciones generales de los programas y de las prácticas comunes que tienen lugar al interior de éstos, identificamos tres grandes temas que emergen de las entrevistas, grupos de discusión y conversaciones informales sostenidas con los trabajadores mexicanos y guatemaltecos en las que nos compartieron sus experiencias. Nos referimos a la vigilancia, el control y la barrera lingüística, las cuales analizaremos bajo los lentes del control y de las emociones concomitantes a la carencia de poder enumeradas al principio de este capítulo.

### **6.3 Las listas negras y la repatriación como corporeización del miedo/amedrentamiento**

Durante su estancia en Canadá, el papel de las autoridades consulares es crucial en el mantenimiento de la disciplina y control dentro del PTAT/RA-PTET. Las atribuciones de los

---

<sup>63</sup> Se presenta información a partir de 2010, a solicitud de la STPS. Se nos hizo notar que estas son cifras ya consolidadas y oficiales.

funcionarios mexicanos y guatemaltecos están divididas en dos vertientes contradictorias: de una parte, son el enlace diplomático entre sus países y Canadá, y de la otra, deben atender a las demandas de apoyo por parte de sus conciudadanos, particularmente cuando existen conflictos con sus empleadores.

Desde los primeros análisis realizados al programa, incluyendo diversos documentales que se han realizado hasta la fecha, se ha puesto en tela de juicio el papel que juegan consulados y Embajadas. En la literatura, los funcionarios son calificados por los trabajadores como favorables a los empleadores cuando es el caso de dirimir disputas laborales o quejas relacionadas con el trato, el estado que guardan las viviendas o diferencias en el pago de horas trabajadas, por citar algunos ejemplos (Basok 2002, Basok, Bélanger y Rivas 2014, Becerril 2007, Binford et al 2004, Depatie-Pelletier 2008, Encalada Grez 2011, Gabriel y Macdonald 2011, Hennebry y Preibisch 2010, Sook Lee 2003, Kurczyn y Pastrana 2016, Preibisch 2000).

En los hechos, además de la ignorancia de lo establecido por las leyes canadienses, y en la Carta quebequense en lo particular, un trabajador está limitado por sus condiciones de trabajo y, de manera mucho más significativa, por el temor socializado en las conversaciones que los trabajadores sostienen en sus lugares de trabajo y de origen<sup>64</sup>. El amedrentamiento, amenaza que fluye bajo una emoción de miedo/temor, es utilizado así para ejercer un control estatal que tiene como objetivo mantener la conformidad y obediencia de los trabajadores, subrayando que la pertenencia al PTAT tiene que ser vivida como un privilegio que, tal y como es concedido puede ser revocado.

Existen ejemplos contundentes, como el mediatizado a raíz de la denuncia presentada ante las autoridades laborales de la Columbia Británica (*BC Labour Relations Board -BCLRB*) por parte de tres empleados del Consulado mexicano en Vancouver, quienes confesaron haber recibido instrucciones por parte de funcionarios de la Secretaría de Relaciones Exteriores para incorporar a las denominadas “listas negras” (*blacklisting*) a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Alimentación y del Comercio (UFCW). Las acciones de las autoridades consulares demuestran que no está en su interés atender a los señalamientos de los participantes en el programa y mucho menos de realizar la defensa de éstos. Prueba de ello son los argumentos ofrecidos a las autoridades laborales de la Columbia Británica durante el proceso iniciado por el UFCW, intentando que éstas suspendieran las audiencias, alegando “daño irreparable” e incluso interferencia en temas que le competen respecto a sus propios ciudadanos (Kurczyn y Pastrana 2016:141).

---

<sup>64</sup> Recordemos que habitantes de una misma comunidad son enviados a distintas provincias canadienses, además de que un mismo trabajador puede también haber laborado en más de una provincia a lo largo de su experiencia de trabajo en Canadá.



Abundando en este sentido, Vosko plantea que las ‘listas negras’ pueden ser utilizadas como un medio de deportación “de trabajadores temporales legalmente autorizados” para dicha actividad por parte de las autoridades que administran el PTAT (2015:2). La espada de Damocles que pende constantemente sobre los trabajadores, amenaza que es *oportunamente* difundida incluso por ellos mismos, no puede ser considerada como un temor infundido, si atendemos a la cita que Vosko hace de Gibney (2008) quien ha propuesto el término de ‘*the deportation turn*’ (ídem), para referirse a la utilización de ésta como una práctica de estados considerados como democráticos a quien se considere como indeseable. Abundando, Vosko sostiene que esta amenaza contribuye a “su aparente acquiescencia de condiciones de trabajo sucias, peligrosas y degradantes (3D’s jobs)” (2008:4).

Este tema es más que evidente en el caso guatemalteco. Como señalamos en la metodología, una parte de los entrevistados eran ex trabajadores del RA-PTET que fueron justamente agregados a “listas negras” que les impidieron volver a incorporarse al Programa. Adicionalmente, un grupo más o menos numeroso de quienes corrieron esta suerte decidieron integrar la asociación civil denominada “Asociación de Guatemaltecos Unidos para la Defensa de sus Derechos” (AGUND), cuyo objetivo principal era el de revertir la decisión (nunca explicada claramente de acuerdo con sus testimonios) de considerarlos no deseables dentro del programa; y años después, buscaban funcionar a la vez como una especie de agencia de contratación, es decir, ser sus propios intermediarios ante los potenciales empleadores (ver Valarezo y Hugues 2012, quienes abordan este tipo de activismo político dentro del PTET).

La creación de la Asociación, respaldada por un organismo internacional denominado “Inter Pares”, si bien permitió una presencia política, no tuvo ningún efecto benéfico directo para sus integrantes, quienes años después (2017) continuaban formando parte de las ‘listas negras’ que les impiden volver a ser parte del RA-PTET. Valentín, me comparte lo siguiente:

“Los compañeros están muy decepcionados porque la Asociación (AGUND) no ha conseguido obtener ningún empleo, ya sea en el PTET o en algún programa de Estados Unidos. Hasta hoy, ninguno de nosotros tiene claro por qué nos enviaron de regreso y ya no nos contrataron. Hay varios que hoy no quisieron venir (al grupo de discusión y posterior entrevista personal) porque temen ser ‘fichados’ y que se les cierre totalmente la posibilidad de regresar a Canadá” (Valentín, presidente interino).

“Así como lo dice Valentín, nos juntamos porque pensamos que así íbamos a conseguir que nos mandaran otra vez... y se cansa uno de esperar y que nada pase, que participamos en las juntas y no se avanza, da coraje y también impotencia...” (Emilio).

En este caso particular, conviene señalar que este grupo de individuos decidió ejercer su capacidad de actuación (agencia) para buscar modificar el resultado de la imposición del poder de la parte del organismo responsable de la administración del RA-PTET, que en aquella época era la OIM. Trastocaron así su impotencia ante la resolución de ser expulsados injustamente del programa, en enojo e indignación que dio origen al nacimiento de una

asociación civil. De acuerdo con lo que nos fue transmitido por sus integrantes, así como por uno de los abogados que acompañaron esta iniciativa, Jacobo Vargas, contaron incluso con el soporte de un diputado de ascendencia indígena, quien buscaba romper el monopolio creado por Günther Müssig, director de la OIM. Sin embargo, la colusión entre este último, el entonces cónsul de Guatemala en Montreal y FERME, jugó en su contra. Podemos suponer que, si este grupo hubiera tenido éxito en sus demandas, esto hubiera sentado un precedente que impediría la expulsión de los trabajadores sin razones justificadas, hecho que sin lugar a duda haría aumentar la membresía y el poder de negociación de la AGUND, y disminuiría en consecuencia el poder de control que se ejerce hasta hoy en día al interior del RA-PTET.

La prevalencia de esta situación es claramente expresada por la preocupación de formar parte del grupo considerado como ‘buen trabajador’, manifestada por uno de nuestros entrevistados al visualizar las fotografías que presentaban a trabajadores en protesta y de la fachada de un centro de apoyo, al preguntársele que asociaba a ellas (imagen 22).



Imagen 22. Protesta de trabajadores y Centro de Apoyo TUAC Quebec (TUAC)

*Héctor*, quien permaneció en la reunión una vez que garanticé que su nombre real no aparecería en ninguna parte, dice:

“Yo busqué por varios lados [pagó dinero] y fui llamado otra vez, y pude regresar a Canadá, no como otros compañeros de aquí. Acepté venir a la entrevista con usted’, pero muy preocupado y con temor de que me identifiquen y piensen que soy una persona que no le gusta su trabajo. “Esos” [señalando las fotos y refiriéndose a los activistas] no debe uno hablarles, así nos dicen. Hay que obedecer a los patrones y ganarse su lugar [mantener el empleo], porque ya sabemos lo que pasa si ellos deciden que das problemas, usted’ lo mira con los compañeros aquí...ya no hay chance” (*Héctor*, RA-PTET)

De su parte, corroborando las consecuencias que pueden sufrirse si se entra en contacto con los promotores de derechos en Quebec, *José*, dice llanamente al inicio de la entrevista, al ver una de las fotos que muestra la imagen de un centro de apoyo (imagen 22):

“Alguna vez salen algunos de esos centros de apoyo, cuando algún problema pues, pero a los patrones no les gusta que vaya uno, que los llame uno a ellos... porque si llamas, lo que hacen es mandarte [de regreso]... se compromete uno [...] allá los patrones nomás miran, que fulano platicó tantito [con los de los centros de apoyo] y ya van para que no vuelvas a la otra, te botan de una vez, allí no es que va a andar uno arriesgándose, hay que preocuparse pues...” (José)

Incluso, conversar con quienes se declaran investigadores o estudiantes como lo era mi caso es percibido como una circunstancia que hay que evitar para no correr un riesgo. Al principio de un grupo de discusión, *Pedro* inició la conversación indicando que no veía ningún posible beneficio de entablar una conversación conmigo, dado que, si algún cambio podría sucederse por el hecho de hacer conocer su situación, pues eso sería en el largo plazo y la necesidad de cambiar las cosas era en ese momento, dejando claro que hay muchas cosas que suceden y que ellos no las van a reportar.

“De qué sirve si hablamos con usted, porque si algo sucede con los patrones eso está pasando en este momento, entonces para qué hablamos, para que voy a decir lo que está pasando, porque sí están pasando cosas, si usted no puede hacer nada. Pues entonces a mí no me conviene porque a lo que sí me arriesgo es a tener un problema; entonces es preferible mantener el silencio y hacer lo que me digan que tengo que hacer, si no, de otra manera, lo que puedo es hacerme un problema que haga que yo ya no sea deseado aquí en donde estoy trabajando y me regresen a Guatemala” (Pedro)

En este caso, debo confesar que fue necesario escuchar la grabación un par de veces para comprender claramente lo que Pedro decía, es decir, señala que existen toda una serie de irregularidades, de abusos que se viven en el lugar que trabaja, pero que no va, ni siquiera a compartir, mucho menos a denunciar, pues tiene claramente hecha la asociación de que “hablar” puede ser castigado con la pérdida del empleo. Los hallazgos de otros investigadores en torno a los altos costos que deben pagar los aspirantes guatemaltecos para incorporarse al programa, el endeudamiento ineludible y los altos intereses que conlleva, pueden servir para explicar también por qué esta respuesta. Hay demasiado en juego.

Al respecto, los resultados presentados por Labrecque (2016) apuntan en la misma dirección. La investigadora relata la timidez de sus entrevistados para referirse de manera crítica a las condiciones laborales, señalando las desiguales posiciones de poder que deben confrontar las y los trabajadores durante su estancia de trabajo. Se sabe que es posible protestar, pero se evita a toda costa hacerlo, dado que no se desea correr el riesgo de no obtener la recomendación del empleador para volver al año siguiente (p. 230-231).

La problemática de los lugares alejados de las cabeceras municipales, o de algún poblado, es decir, de fincas ubicadas a más de una decena de kilómetros, toma forma en el relato que Apolinario comparte:

“A mi me pasó un caso. En la finca donde llegué la primera vez pasaron dos semanas y no nos llevaron a la compra porque había mucho trabajo. La finca estaba muy lejos del pueblo y éramos pocos allí. Nos dieron unos pocos de verduras y algunos huevos, pero no nos dejaban salir ni nos llevaban. Yo pensaba en quejarme con los del Consulado, pensaba de llamarles, pero los otros me dijeron que mejor lo pensara, porque seguro me iban a regresar. Y nos tuvimos que aguantar todos. Lo bueno fue que el año siguiente me mandaron de vuelta, pero a otro lugar.” (Apolinario, RA-PTET)

En primer lugar, es de cuestionarse cómo es posible que un empleador decida unilateralmente que los trabajadores no saldrán a realizar la compra de alimentos necesaria para su preparación, sin que a la vez procure resolverla de alguna manera, garantizando así que sus empleados podrán realizar las actividades que éste considera urgentes e impostergables, contando con los insumos necesarios para preparar su comida. Asimismo, resulta sorprendente hasta que grado se ha internalizado esta férrea disciplina nacida del temor de no ser parte de “la norma”, que impidió a este grupo de trabajadores a unirse y negarse a trabajar, o a exigir que, al menos, uno de ellos fuera llevado a adquirir lo necesario para comer.

Otro ejemplo de la gobernanza basada en el temor de ser parte de la lista negra es relatado por *Manuel*, quien comenta que a él le tocó estar en una de las granjas en las que aparecieron los promotores del Sindicato explicándoles que podrían organizarse y estar así en mejores condiciones laborales.

“Al principio, algunos se entusiasmaron porque, pues, sonaba interesante que pudiéramos ir con los que saben de eso, que hablan francés y que pueden entenderse y defenderlo a uno. Pero luego empezamos a escuchar que estaban trayendo más *guatemalas* porque los mexicanos se estaban poniendo ‘bravos’. La pura verdad, nos dio miedo y allí le paramos. No sé si estuvo bien o mal, pero uno tiene miedo de meterse en problemas y de ya no regresar”.

(Manuel, PTAT)

Siguiendo a Lantz, McCrary y Lewis (citados por TenHouten 2017) los individuos que se resignan a su destino como lo sugieren las respuestas otorgadas por los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos tienen las características siguientes: “anticipando que los esfuerzos por un futuro mejor llevarán solo al fracaso y la decepción, el individuo resignado se aleja del logro de la meta, desarrolla resistencia al cambio y acepta el statu quo...” (2017:145). Similar actitud es asumida por quienes experimentan temor, emoción que tiene como consecuencia en quien la vive, la de “deformar las alternativas e incluso los deseos para sus propias vidas” conforme a Nussbaum (2000:114 citada por TenHouten).

Estas actitudes no están exentas de intentos de cambiar la situación. Tal y como Scott (1985) y Cohen (1987) citados por Basok (2002:114) lo plantean, los trabajadores han aprendido formas de *resistencia oculta* como podría ser leído el trabajo lento de uno de los trabajadores comentado por *Ernesto*, el cual referimos más adelante. Sin embargo, siguiendo

a Basok, la estructura propia del programa se convierte en un impedimento para sostener largos períodos de este tipo de resistencia, partiendo del hecho que no existe una solidaridad a prueba entre ellos, dado que ésta se encuentra minada por la preocupación y el miedo a formar parte de la famosa ‘lista negra’, de ser devuelto al país antes de que el contrato concluya, lo que significa automáticamente perder el preciado empleo y el futuro promisorio que se asocia a él.

Ahora bien, agregado a este conjunto de estresores existen otros personificados en los términos de las políticas migratorias del país receptor. Nos concentraremos ahora en el papel que juega el estado canadiense en la producción de estresores constantes que, argüimos, producen efectos diversos que pueden llegar a ser dramáticos, como observaremos a continuación.

#### 6.4 La barrera lingüística

Discriminar, en el sentido de la Ley canadiense y particularmente en lo establecido en la Carta de Derechos y Libertades de la Persona de Quebec<sup>65</sup>, significa llanamente realizar la distinción de una persona basada en ciertas características que conlleven a la imposición de condiciones (obligaciones o desventajas) no aplicadas a otros; o bien de impedirle o limitar “el acceso a posibilidades, beneficios y ventajas ofrecidas a otros miembros de la sociedad” (Carpentier 2013:190).

Carpentier continúa señalando que, en fechas recientes, no es más importante que ésta sea intencional o no, y que el interés no es castigar, sino eliminar los actos que dan origen a dicha discriminación. La jurista agrega que la condición social de trabajadores menos calificados que otros, en el caso de los agrícolas migrantes temporales, abre la puerta a una disparidad en su tratamiento y en el acceso al ejercicio de ciertos derechos. Asimismo, el hecho de hablar una lengua distinta al francés o inglés los coloca en un lugar de susceptibilidad a ser discriminados. De allí que el principio de igualdad tenga como objetivo primordial el de corregir un trato que coloque a un individuo o grupo en una situación tal, particularmente de aquellos pertenecientes a minorías visibles como sería el caso de los trabajadores agrícolas migrantes.

Si bien existe toda una serie de elementos que pueden ser invocados y referidos como impedimentos para el ejercicio de los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos, a nuestro juicio, el monolingüismo juega un papel preponderante. En un trabajo de investigación<sup>66</sup> que me fue financiado por

---

<sup>65</sup> [RLRQ](#), chap. C-12

<sup>66</sup> Obtenido a través de un concurso de financiamiento a estudiantes de Maestría de investigadores integrantes de P2P, cuyo producto final fue un video-documental de 27 minutos denominado “*A la deriva*”; accesible en <https://youtu.be/K0fbpv33gZE>

“*Pathways to Prosperity Partnership (P2P)*”, enfocado específicamente en comprobar qué tipos de apoyos existían para los trabajadores extranjeros temporales “poco calificados”, se confirma que oficialmente no existen programas de acompañamiento y/o de enseñanza de idiomas dirigidos a este tipo de población trabajadora, como sí es el caso de los trabajadores altamente calificados, de los estudiantes internacionales y de quienes han sido aceptados como residentes permanentes.

En el caso específico de los TAT, éstos dependen de la buena voluntad de los organismos que otorgan servicios a la población inmigrada, de las y los miembros de centros de apoyo financiados por los sindicatos, de organizaciones de la sociedad civil, de algunos financiados por las Diócesis católicas, o bien de particulares solidarios.

#### ***6.4.1 La dificultad de comunicación, comprensión y de acceso a los beneficios de compensación***

Antes de referirnos al caso siguiente, resulta pertinente clarificar que, en Quebec, al referirse al término agrícola, éste incluye actividades relacionadas con el cuidado y la crianza de animales, lo que en México y Guatemala sería denominado como “agropecuario”. En el caso de los guatemaltecos, una buena parte de ellos son contratados en empresas que se dedican a la crianza y reproducción de aves, particularmente para realizar una actividad denominada “atrapador de pollos”, labor que era realizada por uno de los extrabajadores contactados y quien sufrió un serio accidente.

En efecto, dos de las personas entrevistadas experimentaron lesiones graves y reportaron al lenguaje como una de las limitaciones más importantes para acceder a la atención médica y los servicios de salud. El primero de los casos está relacionado con un atrapador de pollos, quienes trabajan en condiciones en las que la salud y la seguridad, el estrés, así como los riesgos biológicos son críticos. En ese ambiente de trabajo peligroso, el piso está resbaladizo (debido a la presencia del guano de pollo). Las exigencias del trabajo implican moverse rápidamente para atrapar la mayor cantidad de aves en el menor tiempo posible, debiendo cargar cuatro o cinco pollos en cada mano y colocarlos dentro de jaulas. Los trabajadores deben subir las plataformas con las jaulas llenas de pollos capturados. Toño se lesionó cuando empujaba una caja y se rompió un juego de ruedas de la plataforma por lo que cayó de espaldas al suelo desde aproximadamente una altura de dos o tres metros. Después del accidente, enfrentó la resistencia de su empleador para llevarlo de inmediato al médico. Más tarde, comenzó una serie de exámenes que demostraron que se había lesionado gravemente y se le diagnosticó una hernia discal en la región lumbar. Toño dependió de la ayuda de las redes de servicios legales y de salud, tal como lo describe:

“No puedo mantenerme más de 20 minutos en la misma posición [parado, sentado, acostado], porque el dolor es insoportable. Cada día tengo sentimientos encontrados: por ratos estoy triste, me siento impotente, enojado...y en otros tengo mucho estrés, siento angustia y me deprimó; pero también me siento lleno de agradecimiento porque estoy vivo y tengo una compañera excepcional que me acompaña, apoyándome y peleando contra la burocracia y algo así como la indiferencia de los médicos y los funcionarios [comparte su vida con una mujer inmigrada, residente canadiense con quien tiene una hija]. No sé cuánto tiempo tomará obtener una solución favorable, pero tengo esperanzas al saber que gente como Enrique [un activista de un grupo de ayuda] no me abandonarán. Dependo de gente como él porque solo hablo español ¿sabe? [...] Debo reconocer que una de las cosas más difíciles de aceptar es el hecho de no poder ver a mis hijos de nuevo [por su condición no puede viajar], sabiendo de que vine aquí para cambiar sus vidas por bien, y en lugar de eso me convertí en un hombre discapacitado casi sin ningún futuro” (Toño, 39, RA-PTET).

En este caso, los funcionarios del Consulado de Guatemala no solamente no apoyaban a Toño en la realización de los trámites necesarios para que recibiera la atención médica adecuada y pudiera hacer valer sus derechos frente a las instancias correspondientes, sino que lo abandonaron totalmente a su suerte una vez que decidió continuar la pelea. De manera semejante al grupo de trabajadores guatemaltecos que decidió retar al poder que insistía en alienarlo, recibió como castigo el abandono a su suerte. Escuchamos en su testimonio una mezcla de emociones que, de una parte, lo incitaban a claudicar y someterse (impotencia, angustia y depresión); y de la otra, un enojo y agradecimiento que lo impulsaron a continuar luchando por salud y sus derechos.

Se hace patente en su situación que, sin la decidida participación de los voluntarios del grupo de apoyo que lo acompañaron a lo largo de su proceso, no habría podido luchar contra el complejo sistema de leyes laborales, particularmente dictadas en un idioma que no comprendía. Aproximadamente un año después de nuestra entrevista, le fue declarada una incapacidad de por vida, sin una aparente solución médica a su condición. Para su fortuna, le fue otorgada una indemnización acorde a la gravedad de su caso, además de una pensión por incapacidad, reparación a la que muchos otros trabajadores no tienen acceso, tal y como es el segundo caso que constatamos.

En noviembre de 2009, después de seis años de participación en el PTAT, un accidente cambiaría la vida de *Jorge*. Mientras ayudaba en la extracción de la vid en el campo donde trabajaba, su brazo derecho quedó atrapado en la máquina. Fue llevado al hospital donde recibió atención de emergencia. Fue enviado a un hospital más grande donde permaneció casi tres semanas antes de regresar a las instalaciones del empleador donde vivía. Unos días después, su médico declaró que era seguro viajar. Él se encontraba dubitativo, sin saber qué decisión tomar. La esposa de Jorge se sentía demasiado insegura como para aceptar viajar a Canadá y esperar allí mientras su esposo recibía atención médica (cirugía reconstructiva) y la compensación a la que tenía derecho. Jorge decidió regresar a México para continuar el

tratamiento. ¡Qué error! Todo comenzó a retrasarse, incluso la cirugía, porque la compañía de seguros paralizó los pagos de los profesionales de la salud.

Como ejemplo de esto, en mayo de 2010 todavía estaba esperando la cirugía reconstructiva. Jorge tuvo que quedarse en la Ciudad de México, alquilar un departamento y pagar por comida y taxis para ir a fisioterapia dos veces por semana. Muchos de esos gastos no fueron cubiertos. Durante este tiempo, dependía del consulado de México porque toda la información y los formularios para llenar se estaban requisitando en un idioma que no comprende. Al final, el dinero que recibió no fue suficiente para cubrir todos los gastos incurridos. Cuando lo conocí, en 2017, después de muchos años sin trabajar, recientemente había obtenido un trabajo como ‘cobrador’ de autobuses suburbanos<sup>67</sup>, el único trabajo al que puede aspirar, con un brazo inútil. Su esposa se vio obligada a aceptar quehaceres mal pagados para cubrir los gastos diarios. Jorge es resiliente, pero la frustración, la tristeza, un sentido de injusticia y de impotencia ante los acontecimientos se manifestaron durante nuestra entrevista.

"Para ser sincero con usted, siento que estas personas [de la Compañía de Seguros y del Consulado Mexicano] –de quien dependía porque solo hablo español– me mintieron y me engañaron. Sus decisiones tomaron demasiado tiempo, lo que retrasó las cirugías que necesitaba; era demasiado tarde, creo. [...] Mire usted, se imagina de estar así con un brazo abierto de aquí a acá [hace el gesto mostrándome el área donde tiene una prominente cicatriz], sintiendo que no puede usted mover la mano, pensando que ya se me acabó mi chance [de continuar como trabajador en el PTAT], y sin entender nada de lo que decían las enfermeras, los doctores y luego las personas de los seguros que preguntaban y preguntaban las mismas cosas –eso decía el que traducía... solo, como una semana solo en el hospital, sin poderle hablar a nadie... se siente bien feo, bien duro aquí [señala su pecho]... y pues uno no sabe llorar, ni quejarse. Estaba yo como ‘trabado’ [bloqueado], entre coraje y frustración, impotente y pensando qué estaría sintiendo mi mujer... yo lo que quería era regresarme, que me curarán, me echaran la mano con lo del seguro, y que pudiera yo hablar con otras personas de mi confianza..." (Jorge, 46, PTAT).

El espacio que una vez se vivió como uno lleno de expectativas, de esperanzas, de futuro, es vivido ahora como ‘un mal sueño’, una experiencia que de haber podido ser prevista se hubiera evitado. No sólo por quien la sufre de manera directa, sino, como lo advierte Glick Schiller (2007), por todos aquellos que forman parte del campo social transnacional, en este caso el correspondiente a la comunidad de origen. *Estela*, su esposa, nos mira con unos ojos llenos de preguntas de cuál sería su vida actual si el accidente no hubiera sucedido, y qué estaría haciendo hoy si la cantidad de dinero que pretendidamente debió haber recibido su esposo como indemnización correspondiera a la discapacidad provocada por el evento.

En el caso de Jorge, se cristaliza el ejercicio del poder del sistema que ha sido creado para trasladar trabajadores sanos, aptos, hábiles, pero que devuelve a los países de origen a

---

<sup>67</sup> Típicamente, en algunos poblados mexicanos, el chofer de un autobús tiene un asistente que colecta el dinero del pasaje pagado por los pasajeros.



todo aquel que pueda resultar una carga, un inconveniente; alguien que va a representar costos adicionales. Él no corrió con la suerte de Toño y fue doblegado por las autoridades consulares, las cuales pretendidamente debieron estar allí para defenderle; viéndose forzado así a asumir el costo vitalicio de la incapacidad de comprender el lenguaje de sus empleadores y de quienes juzgaron su causa.

Es verdad que conforme a las leyes canadienses<sup>68</sup>, toda persona residente en el país no sólo tiene derecho al servicio médico, sino también a servicios de traducción que garanticen que comprende lo que se informa o sugiere como solución a su problema; y que en el caso de Jorge le proveyeron quien le tradujera en los momentos en los que se requería su autorización para proceder quirúrgicamente. Sin embargo, conforme a su testimonio, el personal de la Embajada mexicana le presionaba en la toma de decisiones, yendo en contra de lo establecido por la propia legislación canadiense que prevé que, además del derecho de tomar decisiones durante su proceso médico, toda persona tiene el derecho “de tomar por sí mismo una decisión informada al respecto” (Bowen 2001:22).

Esta circunstancia, argüimos, tuvo lugar en gran parte por el monolingüismo de Jorge que le obligaba a confiar en lo que las autoridades le sugerían y que concluyó por firmar un documento en el que se desresponsabilizaba al empleador, aceptando los términos de repatriación y atención médica en México que no se realizó en el tiempo requerido para una recuperación exitosa; debido a la falta de pago de la compañía aseguradora, según los documentos que nos mostró. En segundo lugar, como lo señalamos, es claro que la barrera lingüística juega contra los trabajadores que se ven obligados a depender de su empleador y los representantes consulares, ambos agentes cuya principal preocupación es repatriar al trabajador lo antes posible para resolver la situación en lugar de procurar su bienestar.

En este sentido, Amar et al (2009) se refieren a las dificultades confrontadas por los trabajadores, relatando los alcances de este impedimento al tratarse de problemas de salud, y enfatizando su dependencia de las intérpretes informales, con las limitaciones consecuentes, y el no respeto a su derecho a la privacidad.

Esta realidad pone de nuevo sobre la mesa las consecuencias de no comprender el idioma local, la apatía de los empleadores, pero sobre todo la casi nula intervención de las autoridades para modificar estas condiciones. Tal y como lo plantea Basok (2002) los trabajadores hacen frente a mecanismos de control social orientados a delimitar e impedir las acciones individuales o grupales que produzcan un cambio en el tratamiento que reciben, particularmente cuando se trata de aceptar condiciones laborales peligrosas como el manejo de

---

<sup>68</sup> Charte canadienne des droits et libertés y Loi canadienne sur les droits de la personne, Loi canadienne sur la santé (Bowen, S., 2001 pour Santé Canada).

pesticidas sin adiestramiento previo y sin vestimenta ni equipo adecuados; así como la exposición a estos químicos que son esparcidos en lugares próximos a donde están trabajando, o siendo enviados a continuar con sus labores sin esperar el tiempo reglamentario para minimizar los riesgos de exposición que producen afectaciones neuronales y respiratorias documentadas por diversos investigadores (McLaughlin et al 2014, Orkin et al 2014, Preibisch y Otero 2014, Pysklywec et al 2011, Viveros-Guzmán y Gertler 2015). Circunstancias todas ante las cuales los trabajadores se encuentran inermes, debiendo guardar para sí lo que en verdad sienten.

### **A manera de conclusión**

A pesar de que tenemos ya casi veinte años de haber iniciado el “giro emocional/afectivo” en las ciencias sociales, existen todavía algunos huecos en torno a las asociaciones que pueden realizarse entre las emociones y la migración laboral de carácter cíclico, como lo es el caso de los trabajadores agrícolas transmigrantes que son traídos año tras año para trabajar en Quebec en lo particular, y Canadá en lo general.

Es cierto que existen algunos estudios en los que se coincide en que se encuentran sistemáticamente sujetos a una vivencia de estrés constante emergido, de una parte, por las exigencias establecidas en su contrato de trabajo; es decir, estar sujetos a un solo empleador, vivir dentro de lo que se considera la residencia de éste, así como poder ser repatriados prematuramente, o como lo define Depatie-Pelletier (2016), un estrés que afecta la integridad psicofisiológica de estos individuos, el cual es producido por las políticas migratorias canadienses. Y por la otra, debido, entre otros, a los estresores representados en tener que laborar jornadas extenuantes e incluso al estar enfermos; por encontrarse lejos de la familia, sujetos al aislamiento social, confrontando barreras de tipo lingüístico y cultural, además de una movilidad limitada. Una experiencia que, como señalamos al inicio del capítulo, producirá efectos más allá de que se esté consciente o no de los factores que la desatan.

Hemos indicado también que, si bien no existe un consenso en torno a la categorización de las emociones y se han desarrollado diversas teorías sociales para explicar su impacto en la escala social, hay propuestas que sugieren que es a través de análisis interdisciplinarios (Bondi 2005) que podemos comprender mejor la función que éstas tienen en las interacciones espaciales de los individuos humanos, así como las formas en las que pueden ser utilizadas para el control social (Hochschild 2003, Pain 2009, TenHouten 2017). Formas que están íntimamente ligadas a las intersecciones de la clase, el estatuto migratorio, la etnicidad y la lengua de un grupo dado.

En este contexto, queda demostrado que tanto empleados, funcionarios públicos, productores agrícolas, agentes de contratación e incluso algunos individuos de su propio grupo, ejercen el control a través de la diseminación de estados emocionales específicos, asociados a actos concretos que validan y refuerzan dicha dominación. Existe pues, un uso deliberado de ciertas emociones o de actos que las producen (miedo, anticipación/desesperanza, aquiescencia y resignación) para inducir, generar y controlar respuestas individuales que serán socializadas en los espacios en los que los trabajadores se desplazan, habitan y laboran; propagando así el mensaje que esta colectividad incorpora y reproduce, manteniendo el statu quo.

Estas formas de control se materializan también en la denunciada colusión entre autoridades consulares, empleadores, compañías de seguros y agencias de reclutamiento, la cual niega los apoyos necesarios para la obtención de beneficios de compensación en el caso de accidentes, ya sea abandonando a su suerte a la persona en cuestión, o repatriándola sin asegurar que continuará recibiendo la atención médica necesaria, así como el soporte financiero que le corresponda.

A través de los relatos de nuestros entrevistados, en esta primera parte de nuestro análisis, hemos podido constatar la presencia de emociones ligadas al control social y la carencia de poder, las cuales facilitan la continuidad del statu quo, dado que los cortos momentos de resistencia y agencia ejercidos por algunos de nuestros entrevistados resultan no ser suficientes para modificar su situación; prevaleciendo así el consentimiento que se requiere para que estas formas abusivas del poder continúen teniendo lugar.

De esta manera, lo que se desprende de las entrevistas realizadas, es que la narrativa de los trabajadores está permeada de una vivencia emocional que reitera, además de las limitaciones materiales que le son impuestas al depender de sus empleadores para todo tipo de movimiento, la presencia de estresores permanentes a los que se somete a esta población trabajadora. Puesto en las palabras de Foucault, el poder se ejerce a través de políticas y actos concretos, dejando claro que en el caso de los trabajadores agrícolas transmigrantes en Quebec, "el medio ambiente es algo producido artificialmente para que la circulación tenga lugar" (Foucault 2003:28 citado por Bærenholdt).

Una migración laboral altamente controlada, a través de la cual los individuos que son contratados por los Programas de Trabajadores Agrícolas (PTAT y RA-PTET), deben desplazarse desde México y Guatemala hacia Canadá para realizar trabajos situados en la base de la pirámide. Espacios en los que prevalece la idea de que no hay alternativa; y que la que existe es la de sumarse a la propuesta por la ideología neoliberal. En los que circulan las narrativas que hablan "de un neoliberalismo inexorable, inevitable, imposible de resistir o de modificar [y que] implican que hay un solo futuro, un futuro neoliberal, para todos y todos los lugares" (Massey 2007:5). Alternativa que, como se señalamos anteriormente, se limita a la

aceptación de trabajos que no quieren ser desempeñados por la clase trabajadora local debido a las condiciones precarias y demandantes que caracterizan a un empleo categorizado como “triple D” (*dirty, dangerous and demeaning*); además de pleno de riesgos para la salud física, mental y el bienestar, y tal como lo enfatiza Ariza (2017), en términos emocionales, con el potencial de provocar emociones de humillación y vergüenza.

Luego entonces, si bien por un lado la categoría de trabajadores extranjeros temporales es una creación que culminó con el NIEAP en 1973 (Sharma 2006), esta creación requiere de los espacios para que el proceso tenga lugar. Por tanto, parafraseando a Foucault, los campos sociales migratorios son producidos para que la circulación tenga lugar. Esto significa que la ideología existente en los programas de trabajadores extranjeros, y en el PTAT/RA-PTET en particular, está imbuida del poder que busca ejercerse a través de la circulación de los sujetos humanos en ciertas direcciones y con ciertos propósitos que sirven y consolidan la ideología que se encuentra al centro de los postulados neoliberales.

Los resultados presentados, asimismo, ponen de manifiesto que los individuos que participan en ambos programas son sometidos a moverse a dos velocidades distintas hasta llegar a reducirlos prácticamente a la inmovilidad, con posibilidades de desplazamiento altamente controladas. Un ritmo que es dictado por las necesidades de la agroindustria canadiense, léase por la lógica globalizante del mercado neoliberal, la cual es acatada e impuesta a su vez por los gobiernos mexicano y guatemalteco.

Dicho control de la movilidad pasa por actos aparentemente simples, tales como decidir cuándo, cómo y por cuánto tiempo deben realizar las compras de alimentos para su consumo semanal, así como para enviar dinero a sus hogares. La misma, se expresa en las dificultades en el acceso a los servicios de salud y la obtención de compensaciones; en la existencia de listas negras que son utilizadas para eliminar de los multicitados programas a todo aquel individuo que pueda resultar un riesgo; ya sea por osar la conversación y búsqueda de orientación del personal y voluntarios de los centros de defensa; por rechazar el maltrato de un empleador, negarse a ejecutar una tarea que puede implicar peligro para su salud e, incluso, por causas desconocidas pero efectivas, tal y como testimonian los individuos guatemaltecos que fueron expulsados hace ya varios años del RA-PTET. Tiene lugar, incluso, en actos que aparentemente están destinados para su confort espiritual, o para su diversión, como el asistir a misas, o a festejos “de reconocimiento a su presencia”.

Finalmente, elaboramos sobre los impactos emocionales y concretos que conlleva la barrera lingüística que no sólo impide a los trabajadores comunicarse con sus empleadores, entender claramente las consignas laborales y las normas de seguridad, sino que produce su exclusión social ante la incapacidad de entrar en contacto con la población local, provocando así un *gettoísmo*, aislamiento y formas de discriminación que están prohibidas por las leyes

canadienses, pero que son paradójicamente producidas por la normatividad migratoria que regula la presencia de esta población trabajadora. Regulaciones, controles y discriminación sistémica del Estado traducidas en el uso de emociones que recrudecen aún más la instrumentalización que se hace de esta población trabajadora.

*“Le dije: salga y mire la luna.  
Es la misma luna que estamos viendo.  
Ella lloró. Yo, la extraño”.*  
Gerardo.

## **Capítulo VII. Masculinidades transmigrantes: Espacios y subjetividades entre los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos**

Después de presentar los aspectos estructurales relacionados con la discriminación sistémica por parte del gobierno canadiense, avalada y reforzada por sus contrapartes mexicana y guatemalteca, hubo que decidir la forma en la que podía ser presentado el análisis en torno a las experiencias vividas por los trabajadores, la vivencia personal y las implicaciones colectivas de las interacciones realizadas en cada uno de los campos migratorios en los que viven y entre los que se desplazan.

Abordaremos ahora los mecanismos a través de los cuales se induce tanto la contratación, la permanencia como la disciplina dentro de los programas de trabajadores agrícolas canadienses. La propuesta es poder observar de esta manera cómo el campo social laboral está siendo constantemente permeado por un amplio espectro emocional. A lo largo de este capítulo iremos describiendo esta emotividad encubierta y estereotipada por la frase “los hombres no lloran”, que desde nuestra perspectiva es más un enunciado que refiere a la autolimitación que la masculinidad hegemónica ha impuesto a los hombres-varones, y que se traduce erróneamente como un sinónimo de que no experimentan o sienten. Argumentamos, por tanto, que en realidad significa que no deben expresar sus sentimientos cuando su emotividad difiere de la manifestación directa del enojo/cólera/enfado a través de la cual parecieran expresar cualquier otra emoción. Dicha autolimitación es reforzada, como veremos más adelante a través de la ridiculización/burla de quien se sincera y reconoce estar triste, temeroso, sentirse solo, nostálgico, o claramente llora ante la añoranza de su familia y su terruño.

### **7.1. Cartografía de las emociones. Espacialización de las experiencias de vida de los TAT. Retrato típico de los trabajadores agrícolas en el campo social migratorio de destino.**

Intentar comprender el imaginario, la identidad y la subjetividad masculinas de los individuos que han decidido incorporarse a los programas de trabajadores agrícolas extranjeros

(PTAT y RA-PTET) nos remite irremisiblemente al análisis de las estructuras que se encuentran al origen y en el trasfondo de su construcción como hombres-varones. Nos conduce pues a la necesidad de profundizar sobre la vivencia de su masculinidad en los campos migratorios que habitan, es decir, tanto en casa como en los espacios laborales quebequenses.

Es importante subrayar que, a través de las conversaciones e intercambios sostenidos a lo largo del proceso de análisis y redacción de este trabajo, el género se impone como una variable que prima por sobre las demás, entretejiéndose con muchas otras categorías, como lo dejan entrever los hallazgos que presentamos. Para entender entonces la experiencia de los trabajadores agrícolas transnacionales latinoamericanos que vienen año tras año a laborar a Quebec, se antoja ineludible realizar una mirada al género masculino desde la masculinidad, es decir, no por oposición al femenino, sino desde sí. Ciertamente es que las mujeres trabajadoras van a confrontar toda una serie de discriminaciones, abusos y controles que superan a los de sus pares hombres. Sin embargo, es también verdad que los hombres-varones que son contratados para realizar las labores agrícolas van a recibir un trato diferenciado, rudo y opresor de la parte de quienes son sus iguales en términos de género.

Este capítulo, por tanto, estará enfocado en examinar el papel que juega la masculinidad en la construcción identitaria, específicamente la incorporación de los mandatos de la masculinidad hegemónica en la aparente incapacidad masculina de sentir/expresar su emocionalidad. A la par, desentrañaremos los mecanismos que conducen a la arquitectura de una geopolítica de las emociones en la que estos imperativos hegemónicos crearán un modelo idealizado de hombre-trabajador que servirá para (re)producir mecanismos de control al interior del PTAT/RA-PTET.

## **7.2. *Homo faber*: La vivencia de la masculinidad en los espacios laborales quebequenses.**

Hablar de la emotividad masculina, es hablar de la construcción identitaria. Haciendo eco de las proposiciones de Connell (1995), Fuller (2012), Gutmann (1996), Kaufman (1997), Kimmel (1989) y Van Hoven y Hörschelmann (2005), entre otros, imperativos y mandatos emergidos del modelo dominante son incorporados en el proceso de construirse como varones; determinantes que van a estar indiscutiblemente permeadas y asociadas a emociones específicas que las reforzarán, convirtiéndose en componentes estructurales de los que la gran mayoría de hombres no son conscientes, pero a partir de los cuales actúan cotidianamente.

A lo largo de este apartado, queremos demostrar cómo afloran a la superficie las jerarquías reinantes en el mundo de los varones, cómo se ejercen y actúan las invisibles pero

presentes diferencias de estar situado en categorías distintas (de clase, de nivel educativo, socioeconómica, etc.); y cómo se explica, justifica y experiencia la ausencia del hogar, dejando así de manifiesto la incorporación de los dictados de la masculinidad hegemónica.

Como fue mencionado en el capítulo II, es Connell (1995) quien acuña el término de masculinidad hegemónica, una representación ideal de ser hombre, a través de la cual busca explicar las jerarquías existentes dentro de las estructuras masculinas, tales como los grupos y las organizaciones, las cuales darán lugar a masculinidades diversas, subordinadas, cómplices y marginales, definidas en términos de clase, etnicidad, sexualidad; significando que si por un lado se marginaliza al género femenino, por el otro, se marcarán también diferencias dentro del género masculino. En síntesis, un tipo de masculinidad estará situada en lo alto de la escala y será honrada, en tanto que las otras serán marginadas e incluso excluidas dentro de este espectro.

Partiendo del hecho de que este modelo de masculinidad es más una aspiración que una realidad, se plantea que es un proceso para el cual son necesarias cuatro dimensiones para mantenerse: hegemonía, subordinación, complicidad y marginación (Connell 1995, Connell y Messerschmidt 2005). Si bien por una parte se requiere de la complicidad entre hombres dada la imposibilidad de cumplir con los imperativos que el modelo impone para que prevalezca la subordinación femenina; al mismo tiempo interactúan otras categorías como la clase social y la etnicidad (raza) que producirán la exclusión/marginación de ciertos grupos. En síntesis, estas circunstancias darán lugar a un ejercicio de poder de los hombres-varones sobre las mujeres, pero también de algunos hombres sobre sus pares.

Dada su pluralidad, es decir, la existencia de distintas formas de masculinidad, encontraremos una particular forma de construcción en Latinoamérica, lograda a partir de la internalización de ciertas normas, roles y significados, a la par del rechazo o represión de algunas otras. Entre los hombres-varones mexicanos y guatemaltecos existen determinados mandatos que tienen preeminencia, y a los que van a someterse para ser parte integrante de las formas “exitosas” (Messerschmidt 2000) de dicha masculinidad, de ser hombres ‘reales’: no ser mujer ni homosexual, por un lado, y ser exitosos proveedores del hogar y proteger a su familia, por el otro.

Sin embargo, dado que los individuos que forman parte de los programas de trabajadores agrícolas pertenecen, en principio, a una clase social con un poder limitado, replantaremos algunos conceptos derivados de los resultados que arroja el análisis de sus respuestas en torno a la temática abordada en este capítulo.



### **7.2.1 Masculinidades y poder.**

Ahora bien, atendiendo a lo elaborado por Doreen Massey en su texto “Espacio, lugar y género” (1994), la importancia que adquiere la díada género/espacio en los empleos que se ofrecen a mujeres u hombres, sirve aquí para constatar que las jerarquías creadas dentro de las masculinidades diversas se echan a andar en los programas PTAT y RA-PTET. Si el ejemplo ofrecido por Massey se refiere a la “súbita” aparición y ocupación de empleos por parte de mujeres en el Reino Unido entre 1960 y 1970, a quienes se instrumentalizaba por sus condiciones particulares y su disposición a aceptar salarios bajos y condiciones laborales disminuidas; nos parece que es posible trasladarlo a la oferta emergida por la “carencia de mano de obra canadiense”, que resulta en la ocupación de esos espacios por parte de hombres-varones, campesinos sureños venidos de Latinoamérica y el Caribe.

Abundando, Massey relata que al profundizar en su análisis, quedó al descubierto que por la forma en la que se había diseñado la estrategia política de dicho período, “estas mujeres habían sido construidas a lo largo de los años como el tipo de fuerza de trabajo que las industrias descentralizadas estaban requiriendo” (1994:44), enunciado que nos remite a las afirmaciones de Bauder (2008), Saschewitz (1990) y Sharma (2006), sobre la construcción – en el período post Segunda Guerra Mundial– de la categoría de trabajadores migrantes (temporales) que habrían de convertirse en la fuente suministradora de individuos de manos laboriosas, aptas y ansiosas de hacer uso de esos espacios que la clase obrera canadiense se negaría a continuar ocupando, debido a los bajos salarios y a las precarias condiciones laborales. Dicho en otras palabras, una combinación evidente del papel que juegan el género, el espacio y el poder, mismos que dejan claro que no basta ser hombre para disfrutar de canonjías, toda vez que otras categorías, tales como la clase, la etnicidad y el color de la piel, y el nivel educativo se encargarán de marcar la diferencia.

A lo anterior podemos agregar la aserción de Michael Kaufman (1997:66), quien sostiene que es en el campo del género en donde tienen lugar las experiencias contradictorias de poder, afirmación que remite a lo que Connell (1997, 2005) denomina las “formas hegemónicas de la masculinidad” de cuyas expectativas imposibles de cumplir todo el tiempo, prácticamente ningún hombre puede escapar. Recordemos lo señalado por Connell (capítulo II) en torno a la constante interacción del género con otras estructuras (categorías) sociales, cuya relevancia atañe también a las masculinidades, toda vez que éstas se erigen no sólo como una construcción jerárquica que convierte en subalterna a la mujer, sino también en relación con la etnicidad/color de la piel y la clase social de los hombres no-blancos; es decir, existe una jerarquía que determina claras diferencias entre los hombres. Si en la Inglaterra del siglo XIX se diseminó la idea de una virilidad y una dignidad que debía ser enarbolada por la clase trabajadora para responder a las privaciones de clase, en detrimento de ésta y en beneficio de

los varones pertenecientes a las clases favorecidas; hoy día, como lo observaremos a lo largo de este apartado, se ensalza la capacidad de resistencia al clima, del honor en juego como proveedor de la familia, de ‘macho’ aguantador que ni se queja ni llora, e incluso del patriotismo de la población trabajadora que es contratada como jornalero a través del PTAT y del RA-PTET.

“Ellos están más capacitados para soportar el ritmo de trabajo exigido y las altas temperaturas de la canícula”, señalan reiteradamente algunos productores o los representantes de FERME. Adicionalmente a ello, hay que recordar que los varones guatemaltecos, en su mayoría indígenas kaqchikeles pueden ser vistos y tratados por sus propios connacionales no-indígenas, o sus compañeros de trabajo mexicanos como “inferiores”, recordando, como lo señalamos en el capítulo II, que existe un rechazo (in)consciente de la vertiente indígena en el mestizaje mexicano, y que el término “indio” es utilizado de manera peyorativa. Esta situación puede expresarse en aquellos lugares en los que se incita la competencia “por equipos” entre trabajadores mexicanos y guatemaltecos para demostrar “quien trabaja más y mejor”. Sin embargo, un matiz que debe ser referido es, la interrogante solidaria sobre por qué un trato diferenciado entre los trabajadores de ambos países, como lo expone José:

“¿Por qué a los pobres guatemalas les pagan muy barato el dólar? Creo que se los cambian a 7-8 por peso... por quetzal<sup>69</sup>... y luego, si mandan 600 dólares, les cobran como \$200 para mandar eso, allá en Canadá [...] luego mire, a nosotros nos cobran el boleto que son \$680, la visa 150\$, allá en Quebec se pagan dos visas, la primera y la otra, y ya... [federal y provincial, el certificado de aceptación]. Y ellos, [los guatemaltecos], desde que llegan les están descontando \$80, \$80, \$80 (...) ellos dicen que tienen que pagar 4 000 dólares, en toda la temporada. “Y nosotros –dicen, ¿por qué nos cobran tanto?” Es que creo que a ellos les quitan lo de la cama, la vivienda... Y luego pues, cuando hablan, no muy se les entiende, hablan medio, medio raro... [refiriéndose al acento de su lengua nativa]. (José, trabajador del PTAT.

Abundando, bien vale la pena señalar que situaciones similares son vividas por los trabajadores mexicanos originarios de Yucatán, quienes se reconocen como mayas, es decir, parte de uno de los más de sesenta grupos étnicos que existen en el país. En los relatos compartidos con Labrecque (2016), los trabajadores subrayaron que dentro los juegos de poder a los que son confrontados durante las temporadas laborales en Canadá, una experiencia indeseable es tener como supervisor a un mestizo de la zona centro de México; lo que Labrecque denomina una “fragmentación de raza” (p. 230) que no solamente se vive frente a individuos provenientes de otros países, sino del propio, como se constata en ambos casos.

Ahora bien, podemos ilustrar con otra analogía lo sostenido por Kaufman (1997) y en fechas más recientes por la propia Connell (2016) sobre la violencia masculina basada en el

---

<sup>69</sup> Aquí vale mencionar otra coacción ejercida entre los trabajadores guatemaltecos. En los documentos a los que tuvimos acceso se insiste en que deben mandar dólares americanos, y no dólares canadienses; razón por la cual, probablemente, el tipo de cambio al que se refiere José.

género que deja clara la contradictoria experiencia de pertenecer a la categoría del género masculino en la que el poder y la carencia de éste se presenta contradictoriamente dentro del mismo. Si en el ejército se recluta y envía a la guerra a los jóvenes varones de clases socialmente desfavorecidas, en el caso que nos atañe, el reclutamiento de la mano de obra agrícola del PTAT y el RA-PTET se realiza también entre la clase obrera –menos educada, más dócil y con menores oportunidades de movilidad social–, ya no para enviarlos a la guerra, sino para mandarlos a los campos e invernaderos a producir los alimentos en condiciones precarias, de alto riesgo (uso de químicos sin protección o de maquinaria sin entrenamiento) y con efectos que pueden ser devastadores en su salud física, psicosocial y mental.

Los alcances del patrón establecido por la masculinidad hegemónica se expresan de esta manera, ya que conforme a los ideales que ésta determina, toda manifestación que no cumpla con lo esperado ubicará en un escalón inferior al varón en cuestión. Tal y como Norma Fuller subraya, de esta manera “los obreros serían subordinados frente al patrón, los niños, adolescentes y viejos frente a los adultos...etc.” (2012:118). Por tanto, los varones tienen que estar en una suerte de constante desafío, de prueba de que sí son meritorios de ser y pertenecer al rango de los hombres, reconocimiento que sólo puede ser validado por sus pares.

En este sentido, derivado de las preguntas realizadas a los entrevistados en torno a los altos costos que conlleva su participación en el PTET o el PTAT, y las constantes respuestas de que aún a pesar de ello vale la pena hacerlo, los hallazgos relativos al peso de los códigos de la masculinidad dominante –no hablados pero incorporados profundamente– nos permiten aventurar la hipótesis de que una de las motivaciones subyacentes en las respuestas obtenidas provienen de la necesidad imperante de cumplir con el rol asignado de proveedor; compromiso frente al cual, de no cumplirse, la autoridad masculina se desmorona.

### ***7.2.2 El imperativo del sentido del deber: el papel de proveedor***

Durante uno de los momentos de la entrevista, a todos los participantes se le presentaron imágenes que remitían a accidentes. Se hizo referencia a las dificultades de obtener indemnización ante este tipo de eventos, además de sostener conversaciones relativas al significado de mantenerse alejados de la familia durante un eventual proceso de recuperación fuera del país. Es decir, resultaba evidente que los eventuales impactos en la salud, además de la dificultad de obtener acceso a los servicios y prestaciones son una constante en quienes han tenido que hacer frente a este tipo de situaciones. Sin embargo, a pesar de todas estas trabas, notemos que una de las frases persistentes, tanto para indicar las razones por las cuales se incorporó al programa, como para subrayar la importancia de proveer son semejantes:

“Me vuelvo a poner contento cuando me dicen que ya está mi pedido, porque ya voy a empezar a trabajar, a mandar el dinerito...” (Isidoro, PTAT)

“A veces se desespera uno llegando, pero cuando comienzan a pagar y uno a mandar [dinero] ya se va uno sintiendo mejor, tiene uno que cumplirle a la familia pues...” (Oscar, PTAT)

“La verdad irse es duro, pero ahí está el compromiso con mi gente...” (Eliodoro, PTAT)

“Uno está trabajando, luchando, ganando para dar mejor alimento a la familia y luchando por tener una casita...” (Roberto, RA-PTET)

“Tengo que ir para que mis hijos puedan vivir mejor, para comprarles ropa, de todo lo que necesiten y para la escuela, hay que hacer por la familia, ¿no?” (Artemio, PTAT)

“Cuando empecé a ir no estaba yo casado, ahora tengo una familia y debe uno cumplir con su obligación...” (Benito, PTAT)

“Sabemos que allá es duro para nosotros, pero sabemos que todas las cosas suben y allá nosotros no ganamos tanto, y eso nos hace difícil, por eso es que nosotros luchamos de venir para acá, para dar pues a los niños lo que ellos necesitan...” (Pedro, RA-PTET)

Dichas expresiones ponen de manifiesto que se encuentra en juego algo mucho más poderoso y que tiene preeminencia sobre la propia seguridad, así como sobre la presencia física en el hogar. Tal y como Marcela Lagarde (citada por Chirix 2010) asevera en torno a los fundamentos del patriarcado: “el trabajo es uno de los aspectos centrales de la creación y es lo que organiza en el mundo patriarcal la condición masculina. Es así a tal punto, que durante mucho tiempo sólo lo que los hombres hacían se llamaba trabajo” (p. 169).

En ambos casos podría aplicarse lo teorizado por Walter et al (2004) quienes señalan que los hombres de la clase trabajadora, y los agrícolas por añadidura, van a tener una tendencia a vivirse como proveedores patriarcales exitosos, representación que es reforzada por las imágenes populares de la migración mexicana; o tal y como Van Hoven y Hörschelmann (2005) coinciden, el ser proveedores y guardianes de la familia es uno de los elementos que revisten mayor importancia en la conformación de la identidad masculina. Asimismo, siguiendo a Chirix, habría que tomar en cuenta el hecho de que en el imaginario Kaqchikel, los hombres más respetados en las comunidades guatemaltecas son aquellos que detentan el poder económico, político y sociocultural. Esto bien puede significar que los individuos que ingresan al RA-PTET, a la par de cumplir con los mandatos masculinos de proveer, están acumulando un capital social que puede eventualmente redituales un mayor reconocimiento al interior de sus comunidades de origen.

Adicionalmente, nuestros entrevistados confirman los hallazgos de dichos investigadores en torno a la negociación que se realiza entre proveer y estar emocionalmente presentes, señalando que lo que buscan es evitar que sus hijos (se hace una mención específica

a los varones) tengan que sufrir las mismas experiencias que ellos. Leamos el ejemplo de lo que Pedro nos dice:

“Yo tengo dos nenas y un niño, y para ese niño yo no lo quiero ver sufrir con el clima difícil, cuesta sí, pero es para prevenir, no queremos ver a nuestros hijos también sufriendo y quizás ellos encuentren sus esposas, que no dejen sus esposas por un largo tiempo, que hagan estudio para que puedan estar con ellas...” (Pedro)

En este sentido, acorde con Chirix (2010) en el imaginario kaqchikel, etnia a la que pertenece Pedro, dentro de las valoraciones de las cualidades morales, existe un gran reconocimiento a la responsabilidad masculina, a la par del poder “innato” que es concedido al hombre para dar reconocimiento a la mujer, quien solo lo adquirirá al contraer matrimonio. Es claro pues que no se haga referencia a las mujeres, a quienes no se está educando para que se conviertan en el sostén de la familia que vayan a conformar, aunque en algunos casos se financie su educación porque les permitirá una autonomía que no disfrutan la gran mayoría de mujeres de su entorno. En este sentido, Rodolfo nos muestra orgullosamente la fotografía de una pintura que hizo en la que retrata a sus dos hijas mayores graduadas (imagen 23).



Imagen 23. Rodolfo, pintor guatemalteco y trabajador agrícola en Quebec (*Somos Hermanos*)

Ahora bien, durante uno de los grupos de discusión, los trabajadores guatemaltecos expresaron que es necesario contar con el apoyo constante de las esposas para que el proyecto migratorio logre tener éxito. Es decir, se reconoce la importancia del papel que sus compañeras de vida juegan al tener que hacerse cargo de actividades que tradicionalmente son parte del rol masculino, y que, por tanto, pueden confrontar dificultades al realizarlas, justamente por la constante minusvaloración que se hace de las mujeres de manera tradicional.

De acuerdo con Rodolfo y Augusto, es necesaria la participación consensuada de las compañeras de vida para que el proyecto migratorio pueda tener éxito. Se requiere que ellas compartan las mismas aspiraciones de movilidad social ascendente para que el esfuerzo que ellos realizan no sea en vano:

“Yo pienso que una característica que uno busca en una mujer en general para que uno pueda venir aquí es, para mí son dos cosas, que sea comprensiva y que tenga las mismas ilusiones que uno. [Por ejemplo] Muchos de los que vinieron desde hace años dicen que no ha cambiado nada, porque las mujeres no los apoyaron estando allá, (en Guatemala) porque no tuvieron el apoyo de su esposa” (Rodolfo, RA-PTET).

“Sabemos pues que así como a mí, yo he dejado a mi esposa, cuando vine siempre tuvimos un de acuerdo, verdad, pero como dijo el compañero, siempre tener un de acuerdo, cuando uno viene [a Quebec] la mujer tiene que preocuparse por todas las cosas que hace el hombre cuando está allá [hacerse cargo de las actividades que él realiza] y cuando uno llega acá [a Quebec], se siente uno tan feliz que tiene alguien que le ayuda a hacer las cosas, que está en Guatemala, verdad...” (Augusto, RA-PTET)

Por su parte, en el caso de Ramiro, salta a la vista que, de manera paradójica, el mandato masculino que impulsa a preservar el papel de proveedor principal del hogar –y por añadidura de mantener los tradicionales roles de género– sirve como generador de una forma distinta de masculinidad en la que, de plena consciencia o no, se acepta y ensalza el tener que performar ambos roles, debido a las circunstancias particulares que produce el enrolamiento en este tipo de programas:

“Las características de mi esposa es que tiene que ser mi mano derecha, yo antes de venirme le digo, ‘m’hija hablemos... aquí tu tienes que ser hombre y mujer, y yo también, tengo que ser hombre y mujer allá’, porque como dijo el compañero, si querés comer, tienes que preparar comida, si no, truena la tripa...” (Ramiro, RA-PTET)

A la par, tal y como lo señalamos párrafos arriba, si bien de manera tradicional, tal y como Chirix (2010) lo anota, los procesos de socialización producen en los hombres-varones una actitud paternalista que desvaloriza la capacidad de actuación de las mujeres circunscribiendo a éstas a las actividades domésticas, los participantes en el RA-PTET reconocen también la aptitud de sus compañeras de hacerse cargo de las labores productivas durante su ausencia:

“[al ver una foto de mujeres en el campo, imagen 24] A la familia, uno le deja dos cargos, de cuidar los hijos, del trabajo, de sus tierritas, la mujer pues le tiene que cuidar la cosecha, como en nuestro caso que estábamos sembrando cuando nos fuimos...” (Valentín, RA-PTET).





Imagen 24. Mujeres de Patzun (Internet)

Empero, al mismo tiempo, de parte de la gran mayoría de entrevistados, sin importar su nacionalidad, emergió el rechazo (insinuado o evidente) hacia las actividades domésticas (consideradas como femeninas) que están forzados a realizar durante su estancia en Quebec, sin que se expresara un reconocimiento espontáneo de lo que significa la realización de estas actividades por parte de sus esposas de manera cotidiana; es decir, el tiempo consagrado, el esfuerzo, el trabajo; sino simplemente refiriendo lo que significa para ellos realizar estas tareas. Es otro trabajo, demasiado/excedente que tienen que realizar. Los comentarios fueron expresados al observar las fotos de una mujer en la cocina y de la comida tradicional (imagen 25).



Imagen 25. Mujer en la cocina y comida tradicional (Internet)

“Canadá es bonito, si uno lo ve así nomás, pero cuando uno está trabajando, pues allí no es tan bonito, porque es duro, pero como decimos, así es, si uno quiere hacer algo en la vida, hay que luchar; y eso es lo mismo allá, se ducha, se trabaja, uno hace su comida con las propias

manos, el aseo de la casa, allá se hace eso y hasta se aspira la alfombra, la limpieza de las cortinas... va uno cansado y hay que trabajar en la casa también...” (Apolinario, RA-PTET)

Existe también una asociación con la soledad, y el tener que hacerse cargo de las tareas domésticas tradicionalmente asignadas a las mujeres-esposas. En efecto, en términos de las normatividades de género, la soledad es entendida como el hecho de que no realicen por ellos todas las actividades y funciones consideradas femeninas. Los trabajadores traducen el estar solo como un sinónimo de estar desatendido, es decir, que no les laven y planchen la ropa, o les preparen los alimentos;

“[...] porque ya aquí uno solo haciendo todo, haciendo la comida, bañarse, lavar la ropa, todo lo tiene que hacer uno...” (Ovidio, RA-PTET)

“Cuando quieren anotarse para ir a Canadá, yo les digo, aprendan a cocinar, porque allá está uno solo, y se tiene uno mismo que guisar, si no, no come (risas)...” (Isidoro, PTAT)

así como no tener contacto afectivo y sexual con su pareja, por lo que algunos prefieren trabajar la mayor cantidad de horas posibles para evitar dicha emoción:

“Son los días o las horas en las que uno no trabaja cuando llega a sentirse la soledad, por eso es mejor tener diez, doce horas de chamba, así no se piensa en eso” (Gerardo, PTAT).

“Como le dije, en la primera farma que me mandaron había unos morenos [negros] que llegan con sus mujeres [...] era cuando me entraba la soledad, pensaba yo en mi mujer, en su compañía...” (José, PTAT)

“Ya que me casé, lo bueno fue que esos dos primeros años hubo mucho trabajo en la farma, así no pensaba yo en mi esposa, porque te pega la soledad...” (Benito, PTAT)

Solamente uno de ellos se refirió a las actitudes que mantienen los varones cuando están en el hogar, calificándolas de ‘machistas’, de poco colaborativas; reconocimiento surgido al comparar su experiencia en casa y cuando se encontraba en Quebec:

“Lo que yo veo es que, cuando uno se queda aquí, se siente el machismo... ‘vení ayudarme aquí’... y uno dice ‘no tengo tiempo’ porque uno está viendo la televisión, y ella dice “ven a almorzar” uno dice, ‘ahorita voy, ahorita voy’, porque hay algo bueno que uno está viendo... pero allá no, allá es duro... si uno cocina, come, si no, pues... es cierto que hay comida enlatada en los supermercados, yo conozco, pero son cosas que uno no está acostumbrado a comer... yo llegué a un lugar donde no había tortilla (Shefford), hasta que llegué a Sherbrooke, allí sí... (Valentín, RA-PTET)

Ahora bien, al preguntarles específicamente acerca de su participación en el acto de cocinar, al que señalaron líneas arriba verse forzados a realizar para poder alimentarse cuando se encuentran en Quebec, solamente algunos mexicanos declararon cocinar -y hacerlo gustosos- cuando se encuentran de vuelta en su hogar:



[Cuando esta aquí ¿cocina alguna vez?] “Sí, alguna vez...Ayudo a mi esposa, lavando, trapeando, le echo la mano”. (Rafael, PTAT)

“Yo, cocino. Yo le ayudo aquí a mi esposa. Ahorita estoy vendiendo comida en una empresa, cerquita de aquí. Me dieron el restaurant. Aquí, yo cocino, vengo y guiso pollo y todo eso, con chilito guajillo... yo le hago comida a mis hijos. En Canadá no sufro. Más gordo vengo cuando estoy allá [risas], (Isidoro, PTAT).

[¿Que hace cuando tiene día libre en casa?] Mi ocupación es la cocina, hacer un pollo a la Coca-Cola, un espagueti, para convivir con los amigos...Me gusta cocinar” (Leonel, PTAT)

Otro aspecto interesante que resaltar en esta nueva masculinidad que PTAT y RA-PTET producen, está representado en el compartir de imágenes en el Facebook –medio que también permite otras expresiones, como observaremos más adelante. Uno de los jóvenes trabajadores con quien mantenemos contacto hasta hoy en día hace gala de sus cualidades de chef, mostrando orgulosamente lo que cocina durante su estancia laboral; una actitud que, como señalamos, parece delinear nuevas formas de masculinidad.

“Estando aquí [en Quebec] se las tiene uno que ingeniar, sobre todo porque hay que procurarse uno mismo la comida. Yo creo que soy bueno guisando, y pues le muestro a mi mujer lo que me preparo, y así mis amigos también pueden ver...” (Armando, PTAT)



Imagen 26. Armando compartiendo en su página Facebook lo que cocina (cortesía de Armando)

Otro ejemplo de esto que pareciera convertirse en una suerte de capital a ser explotado es ofrecido por Isidoro, quien hace amistades y realiza trueques con su habilidad y gusto por la cocina:

“[¿Ha hecho algunos amigos?] Ah, sí, más [sobre todo] los domingos, les digo ‘compren una carterita de carne, yo la voy a hacer’, y me pongo a asar carne. La plebe me dice “*Chiapas*, hazte un coctel de camarones”, les gusta... hasta al patrón le llevo, y a sus hijos, me gusta hacer comida, los domingos que no vamos a trabajar, ahí estamos compartiendo, eso o carnitas...” (Isidoro, PTAT).

Volviendo al tema del papel esperado de la compañera-esposa, nótese que existe una especie de idealización del rol que la mujer debe jugar: ser comprensiva, tener confianza y ser confiable, estar dispuesta a realizar las labores que sus esposos ejecutan cuando se encuentran en el hogar, lo que puede incluir realizar labores en el campo y, de manera implícita, obligarse a apoyar la decisión de engancharse en un programa que requerirá de ausencias recurrentes y prolongadas; decisión que estará fundada en la necesidad “de hacer algo”, pero también volver a su rol una vez que ellos están de vuelta.

En relación con este tema, diversos autores han sostenido que, ante la ausencia de sus maridos, las esposas que se quedan en los campos migratorios de origen se convertirían en mujeres autónomas y actuarían con mayor libertad en las esferas de la vida doméstica y socio-comunitaria (Córdova 2009, Malkin 1998); en tanto que otros (D’Áuberrete, Da Gloria et Rivermar 2003; Zárate 2000; Marroni 2010, 2006, 2005), afirman lo contrario, insistiendo en que simplemente se continuaba reproduciendo las desigualdades de género y las asimetrías de poder, haciendo referencia a casos en los que la fratria reemplazaba a los hombres que migraban en la toma de decisiones sobre situaciones cotidianas, tales como las que deben asumirse en las reuniones de la escuela primaria, a las que generalmente son las mujeres las que acuden. A partir de nuestra experiencia, los resultados podrían considerarse como un híbrido: de una parte, las mujeres van ganando confianza, realizando tareas que de otra manera no intentarían efectuar. Al mismo tiempo, en muchos de los casos es evidente que este aparente empoderamiento es temporal.

La colaboración y soporte esperados por Ramiro, Augusto, Rodolfo y Valentín (y muchos otros de nuestros entrevistados) conllevan una connotación específica de “seguir las instrucciones” sobre el uso que se dará a las remesas que serán enviadas durante su estancia en Quebec (imagen 35). Incluso dejaron entrever que las mujeres solas no son capaces de tomar las “decisiones correctas” si no escuchan lo que los maridos indican que debe ser hecho:



Imagen 26. Haciendo cola para enviar el dinero a casa (autora)

“[¿Sobre qué habla con su esposa?] De cómo están, de qué vamos a hacer con el dinero, en qué vamos a invertirlo, pues... [su perro comienza a ladrar y él grita para callarlo... risas]... o sea, uno de allá le guía a la esposa, pues, qué va uno a hacer, qué se va a comprar... todo pues, le guía uno a la esposa. Vamos a invertir en cosas buenas, ahorita ya compré doce marranas cargadas, y ya las repartí con la gente... ya que nacen, la marrana es mía y los marranitos vamos mita y mita con la gente...” (Isidoro, PTAT).

[¿De qué platican? -con su esposa] Se habla del ahorro, de las compras. [¿Hace arreglos cuando está fuera?] No hasta que estoy aquí, para ver que se hagan bien. Cuando hay que hacer algún trámite, el papel [los documentos oficiales] de los niños, cosas así, cuando yo esté, para hacerlo bien pues...” (Ariel, PTAT)

Como puede observarse, en el caso de los trabajadores agrícolas, la hegemonía masculina se impone, dado que ellos continúan tomando las decisiones importantes de la mayoría de las dimensiones de la vida familiar y las mujeres están acostumbradas a ser simples ejecutantes; hallazgos que validan lo planteado por otros investigadores del tema (López 2010, Mojica 2011, Candiz 2011). Los varones no son solamente los proveedores materiales por excelencia, sino quienes deciden el destino del ingreso familiar, aún en la distancia.

### **7.2.3 El papel de las TIC**

El acceso a, y la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) por parte de (im)migrantes es tema de estudio dentro de las tesis transnacionalistas. Baldassar et al (2016), Conradson y McKay (2007), Faist (2010), Glick-Schiller (2017), entre otros,

enfatan la importancia que ha tomado la utilización de la telefonía celular y la internet en diversos aspectos relacionados con el proceso migratorio, facilitando conexiones emocionales por encima del tiempo y del espacio, permitiendo así la presencia virtual. De una parte, hemos podido constatar que, entre el inicio de este proyecto de investigación y este momento de presentación de resultados (han transcurrido cuatro años), se han experimentado cambios significativos:

Cuando comencé a tener algunos intercambios con el grupo “Somos Hermanos” situado en Saint-Rémi (hoy RAMTTAQ ), en el sótano de la iglesia del poblado en el que se sitúan las oficinas, existía un espacio en el que se ponían a disposición de los trabajadores algunas computadoras, y se les apoyaba enseñándoles cómo utilizar algunas de las ‘redes sociales’, así como a bajar música para poder escuchar a sus artistas favoritos. En una entrevista grupal con trabajadores guatemaltecos (2018), Melvin, co-coordinador del RAMTTAQ y acompañante de los trabajadores dice:

“Es increíble lo que les ha ayudado la tecnología a ustedes, ¿no es cierto? Se volvieron expertos. Ellos conocen más que uno ahora. Recuerdas que aquí en el sótano de la iglesia dimos nosotros (Somos Hermanos) clases de informática, me acuerdo cuando empezaba eso, hará unos ocho años, y no estaban todavía los teléfonos inteligentes tan a la moda, ¿no? Y me acuerdo de que algunos no sabían utilizar el ratón de la computadora y toda esa cosa...pero ahora, nos pasaron, increíble, ellos nos enseñan... Ya no tenemos ese servicio porque nosotros nos quedamos atrás (sonríe)... La tecnología ha acercado a las familias, la tecnología hace como que la familia está aquí, casi...” (Melvin)

Hubo una transición entre el “café internet” –altamente popular en los países latinoamericanos dado que permite la utilización de computadoras por hora– hacia la telefonía celular que facilita no sólo la comunicación familiar, sino el esparcimiento mientras se trabaja (escuchando música), o al final del día. La popularización del uso de ordenadores personales y las facilidades que se ofrecen para adquirir uno, permiten que en algunos hogares de nuestros entrevistados exista una computadora:

“En la casa tenemos la facilidad de la internet, a veces yo les digo a otros compañeros, ‘mira a mis hijas’. Antes era sólo en fotos, cada vez que un compañero se iba y otro regresaba, así es como miraba crecer a mis hijas, en fotos. Ahora el asunto es más instantáneo, hasta video llamadas puede haber y entonces eso nos acerca un poco más a la familia; la tecnología nos ha ayudado en ese sentido. Aunque no estamos físicamente allá, nos acercamos, porque platicamos con ellos más seguido, mientras los vamos viendo, compartimos fotografías y es así como en los momentos importantes en los que antes uno nomás imaginaba pues. Por ejemplo, cuando iba creciendo mi hija, y tuve (viví) ese otro lado, porque nacieron dos de mis hijas cuando yo estaba aquí, entonces no las había visto yo hasta que regresé.” (Rodolfo, RA-PTET)

La evolución de los teléfonos celulares permite hoy día no sólo realizar llamadas telefónicas, sino tomar excelentes fotografías y videos; reproducir música, tener acceso a

documentos y a la internet y, muy particularmente, se puede acceder a aplicaciones para comunicarse “en vivo” a bajo costo, dentro de las cuales *WhatsApp* se convirtió, sin lugar a dudas, en la más popular de todas y a través de la cual el conjunto de trabajadores encontrados mantienen una comunicación cotidiana con sus familiares.

Tanto en Quebec como en sus lugares de origen, los trabajadores tienen acceso a paquetes de servicios que han hecho también accesible la comunicación en localidades remotas, por lo que al menos una-o de los miembros de la familia que permanece en el campo migratorio de origen cuenta con un teléfono celular de “prepago”. En el caso de los trabajadores mexicanos, muchos de ellos cuentan con un teléfono satelital (telefonía satelital rural), dado que la comunidad de la que provienen no cuenta con el servicio de telefonía regular a través del cual, en ocasiones, notifican a sus familiares que van a llamar por el *WhatsApp* para que busquen el mejor lugar de recepción. Personalmente, durante mi estancia en dicha comunidad, hube de caminar hacia el centro del poblado para garantizar que habría señal para realizar las llamadas necesarias. Algunos hacen referencia al costo de mantener dicha comunicación:

“[Al ver la imagen de un trabajador utilizando el celular]. Hasta hace poco (antes que los patrones activaran el wi-fi), yo me gastaba como 50 dólares al mes en tarjetas. Ahora, lo que hago es que me traigo un chip de México y entonces allá me recargan, es mucho más barato. Eso funciona si no estás aquí más de tres meses, porque luego el servicio se suspende. Pero al menos ahorro bastante, aunque después tenga que comprar tarjetas para hacerlo funcionar” (Rafael, PTAT).



Imagen 28. Llamando a casa (*vie saisonnière*)

Las políticas locales de telecomunicación han mejorado sistemáticamente el acceso a la internet en las localidades rurales quebequenses. Al mismo tiempo, debido a que la presencia de trabajadores requería de poner a su alcance algún medio de comunicación. El teléfono

residencial llegó a ser motivo de diversos problemas y, por tanto, en una buena parte de las fincas en las que los trabajadores laboran se ofrece actualmente el servicio de internet y wi-fi.

En este sentido, Baldassar et al (2016) elaboran un poco más para sugerir el concepto de la co-presencia basada en las TIC "[Para] capturar y explorar las diversas formas en que las personas mantienen la sensación de "estar allí "para el otro en la distancia" (t.l.) (p. 134). A pesar de que cada uno de los autores que elaboran sobre esta noción propone un ángulo expresado en un calificativo previo a la noción referida, me parece que cada uno de ellos podría ser utilizado para definir lo que sucede entre los trabajadores agrícolas temporales mexicanos y guatemaltecos en Quebec.

De acuerdo con la forma en la que nuestros entrevistados definieron su preferencia de contacto con la familia (esposa e hijos en primera instancia), cada uno de ellos busca al mismo tiempo estar constantemente en línea (*ambient co-presence*) con la idea de producir una presencia ordinaria en casa (*ordinary co-presence*), a través del intercambio de imágenes y videos como una forma alternativa para crear el imaginario de una familia (*imaginary co-presence*), creando una movilidad virtual que desafía la experiencia de la distancia física (*intensive co-presence*).

Las proposiciones de Baldassar y colaboradores se acerca a mi particular forma de comprender lo que los trabajadores transmiten en sus testimonios al hablar de su deconstrucción y reconstrucción identitaria, al ser confrontados a una vivencia de soledad, aislamiento, discriminación, no reconocimiento, incomunicabilidad, instrumentalización y aculturación; contrastados con la profunda satisfacción y orgullo de estar cumpliendo su deber de hombres-varones, padres de familia o soportes familiares como es el caso de quienes son solteros; de estar construyendo un futuro promisorio para su progenie, o para otros miembros de la unidad familiar.

Su narrativa de sentirse constantemente divididos con deseos "de estar aquí, deseando estar allá" que defino como un "aquíallá", confirman esa necesidad de establecer contacto con quienes dejaron atrás, comunicación que es experimentada en el "entorno polimedia" (Madianou y Miller 2016:142) que emerge como una nueva forma de analizar los procesos migratorios transnacionales actuales.

"Cuando estoy allá me siento bien. Cuando estoy aquí me preocupo más porque se va acabando el dinero" (Francisco, PTAT)

Me siento más bonito estar allá, es mi tierra, aquí no me gusta, estoy aquí porque vengo a trabajar, pero cuando comienzan a pagar y uno a mandar, ya se va sintiendo mejor más contento, sabiendo que tu gente está comiendo." (Jacobo, RA-PTET)

"Pues, se tiene uno que acostumbrar, no hay trabajo... cómo aquí no hay trabajo, tiene uno que acostumbrarse allá. "Ta uno triste, pero que le hace uno!" (Ernesto, PTAT)

El concepto de co-presencia basada en las TIC remite a la interrogante de si estamos en presencia de la construcción y desarrollo de una nueva forma de entender y, sobre todo, vivir a la familia que, en nuestro caso, habita en zonas rurales de México y en un área semi-rural de Guatemala, particularmente si damos entrada a lo sugerido por Brown citada por Baldassar:

“Las TIC, argumenta [Brown], por las nuevas formas de intimidad que posibilitan, “desafían nociones binarias como hogar / lejos, patria / diáspora y víctima / agente, incluso tal como existe dentro de estructuras más amplias de violencia que no pueden ser impugnadas a través de las TIC” (Baldassar 2016:141).

En este tenor, Walter et al (2004) sostienen que los hombres trabajadores migrantes han realizado una negociación entre el alto sentido del deber que conlleva al sacrificio de no estar con la familia, y la tensión que significa no cumplir con su papel de “ser padres emocionalmente comprometidos que supervisan la disciplina y el bienestar de sus cónyuges e hijos” (p. 7), priorizando lo primero sobre lo segundo. Negociación que conviene particularmente al espíritu de explotación, abuso e instrumentalización laboral que se encuentra al centro de la existencia del PTAT y el RA-PTET.

Este análisis resulta de importancia en la distinción entre los géneros masculino y femenino, toda vez que en el caso de las mujeres que migran, una constante encontrada es la vivencia de culpabilidad nacida por la percepción de abandono de sus hija-os o empujada por el deber moral de mantener la comunicación transnacional (Baldassar 2007, 2010, 2015; Merla y Baldassar 2010, Hondagneau-Sotelo 1997, Landolt and Da 2005, Parreñas 2005). De manera específica, se plantea que partiendo de que en el proceso migratorio el sentimiento de pertenencia tendrá un rol específico que estará determinado por la construcción de los roles de género en su vertiente “cuidadora (*caregiver*)’ versus ‘sostén de la familia (*breadwinner*)”; coincidiéndose en que el sentimiento de culpa es “una emoción generizada (*gendered*)” (Vermot 2015: 138), tesis que a mi parecer se confirma en los resultados de nuestro trabajo.

Finalmente, como lo mencioné en el capítulo anterior, desde mi perspectiva, la evolución y popularización del uso de las TIC es un arma de dos filos que sirve a los propósitos mercantilistas neoliberales. Es cierto que éstas facilitan enormemente el contacto con los seres bien amados permitiendo mantenerse al día de los sucesos cotidianos o extraordinarios de una parte y otra; hacen posible escuchar la voz e, incluso, ver la imagen de la persona con la que se conversa, creando una sensación de cercanía, ofreciendo así una manera de participar en los eventos que se consideran importantes en la vida de la familia y el trabajador. Sin embargo, ofrecen una ilusión de *estar* que es vivida como real por los trabajadores, lo que propicia la aceptación de estancias laborales largas, tal y como escuchamos en el caso de Rodolfo y otros



individuos guatemaltecos, quienes por las características del programa que los contrata pueden exceder los 8 meses que como máximo pueden permanecer sus contrapartes mexicanas. Esta experiencia puede ser leída a través del concepto de “*mobile lives*” propuesto por Elliot y Urry (2010) relacionado con las prácticas realizadas por las personas en la gestión de su movilidad diaria con la finalidad de no tener que sacrificar lo que viven como su sentido de conectividad con las personas significativas en su vida, séanse los familiares directos, la familia extendida o las amistades que se encuentran en sus comunidades de origen.

### ***7.2.3.1 La expresión de los sentimientos y emociones a través de mensajes escritos en el Facebook.***

Si bien todos los trabajadores expresaron emociones de tristeza, de nostalgia, de sentir deseos de estar en su hogar, el que dos trabajadores hayan decidido entablar conmigo conversaciones a través del Facebook, y autorizarme a utilizar ciertas imágenes (modificadas) compartidas en sus “muros”, me permite constatar que es muy probable que la distancia y la posibilidad de utilizar recursos tecnológicos antes inexistentes permiten a los hombres-varones mexicanos y guatemaltecos expresar sus emociones de manera gráfica y a través de la utilización de mensajes escritos.



Imagen 29. Expresiones de añoranza y soledad (Facebook de Miguel)

Estas imágenes (arriba) son parte de muchos de los mensajes que Miguel envía a su esposa con cierta regularidad. En ellos expresa lo mucho que extraña su presencia y utiliza un término que ni él ni los otros entrevistados utilizó para definir lo que significa estar alejado de su familia: “sentirse fatal” por encontrarse solo. Los textos escritos al lado de las imágenes enviadas subrayaban aún más lo que experimentaba en esos momentos “...que crueldad de estar aquí con este p... frío, en lugar de estar allá calentito contigo...”





Imagen 30. “Meme”: Me siento mal. Facebook de Miguel.

En el caso de la imagen anterior (30), asocia el acto de beber cerveza al de sentirse mal. En su cuenta aparecen un buen número de fotografías en las que está ingiriendo alcohol con sus compañeros de trabajo, lo que nos hace suponer que no es un acto aislado, sino algo que se sucede con cierta frecuencia, y que eventualmente puede conducir al hábito de hacerlo.

Al respecto, cabe señalar que uno de los comentarios hechos por una de las personas clave entrevistadas en México, es que algunos de los trabajadores del PTAT se encuentran en estado de ebriedad con cierta frecuencia mientras que están en sus casas; particularmente aquellos que se ausentan entre 6 y 8 meses y quienes se han enrolado en el programa desde hace más de 15 años. Resulta difícil conocer las verdaderas razones por las que este evento se repite de manera constante, dado que los propios trabajadores no reconocen hacerlo, especialmente porque se encuentra prohibido en los términos del contrato.

En las siguientes imágenes Armando escribe mensajes para sus dos hijos, pequeños aún. En ellas expresa claramente que les ama y que anhela ser un buen padre, un guía para ellos; frases que no fueron utilizadas durante la entrevista que sostuvimos con él. La tercera imagen es un dibujo que realiza mientras espera en la estación de autobuses para dirigirse a la Ciudad de México, haciendo saber así a su esposa el amor que profesa por ella. En la última de ellas, se sincera haciendo saber a quien lea “su muro” que no se encuentra bien anímicamente, reconociendo que a pesar de lo que generalmente comparte acerca de “echarle ganas”, hay momentos en los que llega a deprimirse.



Imagen 31. Fotografías y memes del Facebook de Armando

Estas imágenes nos permiten suponer que si no todos, muchos de estos hombres-varones expresan y comparten sus experiencias de esta misma manera con sus esposas, hijos, familiares y amigos. A la vez, construyen una memoria en la que las y los hijos que no se encuentran todavía en edad de leer y acceder al Facebook, por ejemplo, podrán en el futuro leer y constatar lo presentes que se encontraban en la mente de sus padres a pesar de que los separaran largas distancias geográficas.

La relevancia de estos “memes” como se les conoce en el lenguaje de las redes sociales, es que nos permiten observar cómo facilitan la expresión de emociones y sentimientos que no fueron compartidos durante la entrevista, o que no son fácilmente reconocidos por los trabajadores en general. Nos permiten acceder a los mundos emocionales que son vividos por estos hombres-varones, quienes escapan de los mandatos persistentes de una masculinidad que insiste en imponerse.

Demuestran, asimismo, particularmente entre los más jóvenes que se han adaptado más fácilmente a la utilización de las TIC, una novedosa producción de emocionalidad entre ellos,

una pujante necesidad de expresarse a pesar de todo. Estamos así frente a una transformación de la masculinidad, una expresión performativa de la emocionalidad a través de la escritura y de la búsqueda de imágenes que les permitan expresar lo que tienen ganas de decir, alejándose del estereotipo del hombre-varón que no dice lo que siente.

#### ***7.2.4 Producción y reproducción de nuevas formas de masculinidad***

Recapitulando, a través de las narrativas de los individuos entrevistados, podemos colegir que, de una parte, se hace uso de lo que Connell denomina la complicidad con el proyecto hegemónico, una construcción que, ante la imposibilidad de encarnar el ideal masculino propuesto, produce masculinidades que se benefician del “dividendo patriarcal”, entendido como “el conjunto de ventajas que acumuladamente benefician a los hombres en comparación con las mujeres” (1995:14).

Dicho de otra manera, en las comunidades habitadas por los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos existe una masculinidad cómplice que preserva el statu quo, que tiene muchas formas de expresión a pesar de parecer una sola, reconociendo que es un grupo muy reducido el que realmente puede encarnar y beneficiarse de lo establecido, un grupo mínimo (blanco, pudiente, occidental); un grupo de referencia, simbólico y normativo a ser imitado, parafraseando a Connell.

Y es derivada de esta complicidad que los programas de trabajadores agrícolas temporales se sirven de esta subalternidad a la que se le impone una forma de ser hombre, como un producto de las desiguales relaciones de poder existentes entre quienes han concebido dichas formas de contratación laboral (gobiernos, empleadores, agencias de reclutamiento) y los habitantes de las comunidades -mayoritariamente- rurales en las que se promueven dichos programas.

Esto podría servir para explicar, por ejemplo, la alta generización del programa, la bajísima participación femenina. Se contrata a hombres en edad (re)productiva, preferentemente casados, con hija-os, a quienes se les impone una forma específica de ser hombre, movilizando una idea de responsabilidad paterna, de cumplimiento de los preceptos enunciados por el modelo de ser proveedores y protectores de la familia. PTAT y RA-PTET obligan entonces a la performatividad de una masculinidad determinada, impuesta. Esto significa que hay que formar parte de la movilidad laboral transnacional, dejando a la familia durante meses, a lo largo de la vida productiva, para actuar como un buen proveedor, un buen padre, un esposo ejemplar que adquiere y mantiene sus privilegios laborando tantas horas como sea posible, enviando el dinero puntualmente cada semana, regresando a casa después de concluida la temporada de trabajo.

De esta forma, estos programas obligan a mexicanos y guatemaltecos a vivir una forma de masculinidad estereotipada, forzándolos a no poder escoger lo que podría ser su “masculinidad ideal”. El control, que se sucede a través de la movilización de emociones positivas, produce entonces un tipo específico de masculinidad, que les subraya la ausencia de poder de decisión sobre su cuerpo, su vida privada, además de su movilidad. Acciones que, retomando las proposiciones de Depatie-Pelletier (2008, 2016, 2018) remiten a restricciones de sus derechos y libertades fundamentales, particularmente el derecho a la vida privada, prácticas que son consideradas análogas a la esclavitud, y que se corporeizan en el caso de los trabajadores agrícolas transmigrantes en Quebec en los términos del contrato de trabajo preformulado por el gobierno canadiense y convalidado por los gobiernos mexicano y guatemalteco.

Queda claro entonces que esta propuesta laboral se convierte en sí misma en un modelo que propicia la producción y reproducción de los roles de género, en una abierta contradicción a las políticas que se orienten, por ejemplo, a aplicar una perspectiva de género que tienda hacia relaciones equitativas entre hombres y mujeres. Se fortalece asimismo la idea de la división sexual del trabajo, en la que el papel reproductivo corresponde a la mujer y el de producción a los hombres-varones, con sus consecuentes mecanismos de control y subordinación del trabajo en función del género; además de que los espacios ocupados por una y otro deben continuar siendo los mismos, el privado para ellas y el público para ellos.

Pareciera asimismo que se busca mantener invariables las relaciones de poder dentro de la unidad familiar, con un mayor acceso a los recursos y autonomía en el tipo y toma de decisiones en el caso de los trabajadores y en el sentido inverso para sus esposas y compañeras. A la par, se continúa subrayando el trabajo emocional que las mujeres deben desarrollar al interior de los hogares, una ideología respecto a la maternidad en la que descansa el mantenimiento y la cohesión del hogar; en tanto que el concepto de paternidad sigue reposando en el cumplimiento de la obligación de proveer materialmente y, en consecuencia, de proteger a la familia.

Sin embargo, al mismo tiempo, de manera paradójica e incluso fascinante, es observable que se producen nuevas formas de relaciones de género y de masculinidad en las que los hombres realizan –muy a su pesar–, tareas que en las zonas rurales son tradicionalmente efectuadas por las mujeres y, viceversa, ellas tienen que aprender a ejecutar las actividades que son tradicionalmente realizadas por ellos, aunque al final se sientan aliviadas de que sean ellos quienes se hagan cargo cuando están en casa. Unas y otros están dándose cuenta, digámoslo así, que tienen esa capacidad de hacerlo.

Se hace patente entonces, una serie de tensiones entre estas formas en las que, por un lado, existe una presión a continuar reproduciendo patrones de conducta en los que la

masculinidad es la de un hombre cumplidor, cabal, idílicamente fiel, que incluso demuestra su faceta romántica estilo Pedro Infante de las redes sociales, recordando a su esposa que la ama y la extraña (y como buen charro bebe en su honor). Un padre afectivo que se dirige a su hijo varón en un tono amoroso que deja atrás la distancia física acostumbrada; o el consumado *chef* que imita al patrón, dueño a su vez del BBQ veraniego, compartiendo fotos de sus realizaciones culinarias, vistas más como un atributo de su nueva masculinidad, que como una asunción femenina –y desvalorizante– de las labores de cocina. Una masculinidad tensionada entre los mandatos hegemónicos y una propuesta original del hombre metrosexual.

#### ***7.2.4.1 El fantasma de la infidelidad y el abandono.***

Sin ser un tema abordado de manera profunda, sino más bien “a valores entendidos”, tanto en los grupos de discusión como en la entrevista individual, los participantes hicieron referencia a lo que denomino el fantasma de la infidelidad y el abandono, y que Rosas (2006) califica como una de las muestras de la pérdida de control sobre la mujer. En el caso mexicano, de acuerdo con sus testimonios, existen varios casos de separaciones y divorcios que se han dado al seno de la comunidad que habitan. En lo que toca a la población guatemalteca, los varones hicieron solamente referencia a la preocupación de “encontrar su lugar ocupado”, sin que confirmaran conocer a personas en tal situación.

“Hay una preocupación cuando uno se va, de que vas a estar lejos mucho tiempo y que no se sabe si cuando regreses ya hay otro, ya encontraste tu lugar ocupado... [risas nerviosas de él y los otros, y frases de asentimiento: “si pues...”] (Ramiro, RA-PTET).

“Esto es de dos [la decisión de que él se vaya a trabajar fuera y por largo tiempo], porque hay algunas mujeres que no aguantan meses sin uno... hay algunas que se han buscado otra pareja, hasta eso se está viendo...” (Gerardo, PTAT)

“Pues yo conozco a dos-tres que cuando regresaron ya no hallaron a sus mujeres, ellas ya se habían ido con otro, o se habían desaparecido [ido de la comunidad]... eso sí que está duro, imagínese, usted trabajando y otro lo aprovecha...” (Leonel, PTAT)

“Y luego yo sé que piden trabajadores para otros países, para Europa, que te dan contratos de hasta 4 años... pero imagínese, se va uno cuatro años y cuando regrese ya no lo conocen a uno, ya la mujer se fue con otro [risas]... mire, este año, cuando estábamos allá, un compañero llegó y nos dijo “qué crees, mi mujer ya se fue con otro... apenas tengo un mes aquí, y ya me ha jugao’...” Imagínese tan poquito tiempo... ¿por qué lo haría pues?” (Francisco, PTAT)

Asimismo, tuvimos conocimiento del caso de tres mujeres jóvenes que están casadas con tres hermanos que participan en el PTAT y que durante su partida deben permanecer en casa de sus suegros. Se evita así que se levanten sospechas sobre su conducta al encontrarse solas, alejadas de sus esposos; a la par de cerrar la posibilidad de que algún otro hombre del pueblo vea en esta ausencia la oportunidad de cortejarlas y producir el temido abandono al que

se refieren párrafos arriba. Incluso, el comentario de una de las mujeres prominentes de la comunidad fue que “ellas se la pasan todo el tiempo con su suegra, bien portaditas las tres muchachas, no como otras...”.

Al respecto, si bien las investigaciones que han sido realizadas hasta ahora presentan resultados que pueden ser calificados de ambivalentes (Malkin 2004, Marroni, D’Aubeterre Buznego 2002; Barrera Bassols y Oehmichen Bazán 2000 citadas por Perraudin 2016); es un fenómeno extendido que “los mecanismos de control sobre las mujeres se refuerzan durante el proceso migratorio para asegurar el mantenimiento de los roles de género establecidos” (García et al 2011). Control sobre las esposas que se sucede indistintamente de la actividad que los compañeros de vida desempeñen en sus lugares de trabajo; es decir, no es privativo de los trabajadores agrícolas. De igual manera, otras investigadoras puntualizan que las esposas de quienes migran van a ser vigiladas por otras mujeres, particularmente por sus suegras, lo que va a preservar la reproducción de las dinámicas de género que existían antes del proceso migratorio (Hondagneau-Sotelo y Cranford 2006, Herrera 2009).

De la misma manera, Labrecque (2016) reporta que durante la ausencia de sus esposos la mayoría de mujeres, particularmente las jóvenes con hijos pequeños, van a permanecer en la casa materno-paternal, o bien un miembro de la familia irá a vivir a casa de ellas hasta el retorno del trabajador. Las razones aducidas son no sentirse seguras, no saber vivir solas, o bien sentirse dependientes de la presencia de su compañero, por lo que su presencia es remplazada por el papá o el hermano.

Un tema adicional que surge de estos testimonios es la presencia de otros de los imperativos exigidos por la masculinidad dominante: la competencia y el prestigio. Recordemos lo señalado por Chirix (2010) en torno a la importancia que tiene el respeto (asociado al prestigio) que se adquiere justamente por ocupar posiciones de poder, ya sea político o monetario. En nuestra experiencia, una muestra clara de que una persona está trabajando fuera del país, ya sea en Canadá o Estados Unidos, es la vivienda. Ésta deja de ser la típica construcción local (imagen 32) para emular las casas que se conocen y/o habitan cuando se trabaja en el exterior. No se trata solamente de adquirir una vivienda propia, de mejorarla o ampliarla, sino de construcciones enormes, que rebasan en muchas ocasiones las necesidades de sus habitantes (imagen 33).





Imagen 32. Casas típicas en Colonia Buena Vista (autora).



Imagen 33. Casa estilo modernista (autora)

Estos imperativos van a convertirse en estresores para los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos, toda vez que habrá que para estar a la altura de estas exigencias que los convertirán en sujetos exitosos o fracasados, tal y como Rosas (2006) lo propone, el proceso migratorio va a proporcionarles una vía alterna para cumplir con su rol de proveedores. Al tiempo, va a concederle la oportunidad de competir con otros hombres en términos materiales (compra de vivienda, de terrenos, de animales de crianza), así como de un medio de transporte, que en el caso de Valentín en Guatemala es una pequeña camioneta pick-up que hoy en día se ha convertido en su fuente de trabajo, o que en el caso de Manuel le permite una movilidad mayor:

“Hemos luchado mucho por regresar a Canadá, sin resultados como ve. Al menos, gracias a las prestaciones de paternidad me dieron un dinero que no esperaba y con eso me pude comprar esta camionetita. Ahora me dedico a transportar muebles de aquí a Ciudad Guatemala y otros lugares, y a acarrear casi lo que sea para dar de comer a la familia” (Valentín, RA-PTET).

“[¿Tiene carro?]Sí. Me compré una pick up viejita. Aquí no hay transporte fácil y así me puedo mover para ir a ver mis animales que ahora andan como a una media hora de aquí, allá en el cerro. Hay que ir a darles agua y moverlos en los pastizales” (Manuel, PTAT).

Para Isidoro significa la adquisición de una motocicleta que al mismo tiempo sirve para regular el comportamiento de sus hijos varones, a quienes se les retira el derecho de utilizarlas si “fallan” o “se portan mal”:

“¡Como la de mis chamacos! [Al preguntarle sobre imágenes que mostraban diversos tipos de transporte]. El año pasado les compré una moto a mis hijos, pero el más chavito empezó a usarla para echar carreras. Como aquí me conocen todos, me vinieron a decir que m’hijo el chico andaba en malos pasos, y pues, le quité la llave varios meses hasta que me aseguré de que no lo volvería a hacer. Hasta hoy, no he vuelto a saber de eso” (Isidoro, PTAT).

### ***7.2.5 Transgresiones a la vida privada y la sexualidad.***

Las personas -hombres y mujeres- que laboran en los campos e invernaderos quebequenses de manera temporal, irónicamente calificados de “piedra angular de la industria” (Colby 1997), son vistos general y sistemáticamente como “trabajadores”, es decir, desprovistos del resto de su humanidad. La conocida frase de Max Frisch “*We asked for workers. We got people instead*” que describe la experiencia de los individuos que vienen a trabajar en la agricultura, no es escuchada por los creadores y los utilizadores del PTAT y el RA-PTET, toda vez que no se visualiza a estos hombres y mujeres fuera de las fincas, disfrutando de períodos de relajamiento y distracción de manera regular.

Es sabido que dentro de las políticas de las empresas modernas existen actividades de socialización y esparcimiento en los que antiguos y nuevos trabajadores se encuentran para familiarizarse los unos con los otros, así como para crear un sentido de pertenencia que retenga a los empleados en la empresa en cuestión. Dicha práctica, que bien puede ser realizada por conveniencia a los intereses de quienes poseen el centro de trabajo, está fundada en la idea de promover el bienestar de las y los trabajadores, hecho que aumenta de manera significativa su productividad.

Estos principios, sin embargo, parecen no tener cabida en el sector agroalimentario canadiense, particularmente en lo que se refiere a la mano de obra contratada en el extranjero a través de los programas multicitados. Se ha optado por una política de control, amedrentamiento y exclusión, además de explotación y abuso de la necesidad de los



trabajadores de obtener la mayor cantidad de salario posible. Es así como los trabajadores han hecho suya la cantaleta de “ellos vienen a trabajar”, adaptándola a “yo a eso vine, a trabajar”, manifestando sentirse aburridos si el ritmo de trabajo es bajo o normal (>40 horas semanales).

“Es mejor estar trabajando, se está ocupado y así no se piensa en la familia...porque a eso va uno, a trabajar, así que es mejor si hay muchas horas de trabajo a la semana, pues nos conviene, es duro, es pesado a veces, pero es mejor (Miguel, PTAT)

No obstante esta aparente conformidad y búsqueda de laborar la mayor cantidad de horas posible, que puede alcanzar la cifra de 80-100 horas semanales, nuestros entrevistados reconocieron no cuentan con tiempo suficiente para hacer algo distinto que comprar rápidamente lo que necesitan para comer durante la semana y verse impelidos a laborar los fines de semana.

### **7.2.5.1 Control de la sexualidad**

En este tema, otra expresión de control masculino se pone de manifiesto: en una buena parte de las fincas, se encuentra activado el “control parental de no acceso a sitios de pornografía”<sup>70</sup>. Al abordar la temática, durante el grupo de discusión con trabajadores guatemaltecos, Melvin señala:

“En las fincas tienen internet, el wi-fi, cosa que antes no tenían, aunque en algunas casas no llegan bien... además que les han cortado todo lo pornográfico, verdad...Sí, eso es lo primero que hacen, no los pueden ver... (todos los presentes ríen). [¿Es ese el proceso normal?] sí, está bloqueado... si lo cortan es censura, ¿no? Eso es algo que está a discusión, la libertad de cada uno tendría que ser respetada, es la libertad, el derecho, no, no quiero ver eso, o sí, si quiero ver eso, o lo que quieran, ¿verdad? (Melvin)

Los trabajadores afirman que, en efecto, tendría que ser una decisión personal quién quiere acceder a cuál sitio web o no, tomando en cuenta que no existen restricciones o bloqueos de otro tipo. Sin lugar a dudas, esta circunstancia requeriría de una investigación más profunda para verificar la constancia de dicha práctica y las razones por las cuales se aplica, de modo tal que podamos aseverar si nos encontramos frente a una forma particular de control de la sexualidad masculina de parte de los empleadores quebequenses, si es una coincidencia con una medida de prevención de los propietarios de las empresas agrícolas de evitar que sus hijos adolescentes puedan acceder a estos sitios, o si existen razones morales y éticas para su prohibición.

---

<sup>70</sup> Debo aclarar que personalmente no estoy de acuerdo con esta forma de explotación del cuerpo femenino (o masculino), particularmente tomando en cuenta que gran parte de esta actividad está ligada al tráfico de personas, a la esclavitud sexual, a la explotación de menores y a la pedofilia.

En el caso quebequense, al parecer, no se conjuntan las características de poblados y ciudades ontarienses en los que el número importante de trabajadores, y a pesar de ser menor, de trabajadoras, da lugar a actitudes machistas, acoso sexual de sus compañeras de trabajo y paisanas, actos que, tal y como Becerril lo plantea, demuestran que ellos continúan actuando “el privilegio de una mayor permisividad para ejercer su sexualidad [reproduciendo] una cultura machista del poder masculino al forzar, con insistencia obsesiva, su necesidad de sostener relaciones sexuales” (2007:211).

Abundando, encontramos dos visiones acerca del comportamiento sexual de los trabajadores. Por una parte, Melvin Méndez, en un intercambio informal, me comparte que algunas mujeres quebequenses de la región buscan la manera de acercarse a ellos, utilizando pretextos tales como el voluntariado, cercanía que se convierte en relaciones sexuales esporádicas o que ha concluido en relaciones extramaritales de largo plazo, o en trabajadores que han abandonado el programa para quedarse a vivir en Quebec.

De otra parte, a pregunta expresa, Melvin nos comenta que los trabajadores guatemaltecos no son un grupo que tienda a consumir bebidas alcohólicas y a gastar dinero en trabajadoras sexuales: “Es muy caro para ellos, imagínate. Tendrían que gastarse unos cien dólares cada vez, y eso es mucho dinero para un trabajador como ellos”. No obstante, tanto Melvin como Julien, activista y defensor de los derechos laborales de los trabajadores también, señalan que algunos trabajadores asistían al bar de Saint-Rémi para entrar en contacto con dichas trabajadoras; mujeres del Europa del Este que eran traídas de Montreal por un chileno que rentaba una casa para dicha actividad, hasta que hubo protestas de los vecinos, al parecer. Resulta interesante en este caso hacer notar que dos tipos de migración laboral presentan una misma espaciotemporalidad.

“tres chicas para cientos de hombres... cobraban algo así como 30 o 40 dólares... había una larga línea de espera, pasando uno después de otro. Las chicas no se quedaban toda la noche, era demasiado para ellas, supongo” (Julien).

Asimismo, en conversaciones con Rosales y otros investigadores ha emergido el tema de una suerte de homosexualidad inducida por el constante convivir entre varones y la dificultad de entablar relaciones con mujeres, circunstancia que difícilmente podría ser ahondada debido a las implicaciones que podría traer consigo para quienes participen en este tipo de práctica, tanto por los prejuicios, la homofobia y la transgresión a los mandatos de la masculinidad hegemónica, así como por los principios de control que ejercen las autoridades gubernamentales de los países de origen.

### *7.3.1 Diversiones y tiempo libre. La capacidad de agencia.*

Como señalamos en el apartado correspondiente, los diversos estudios que se han realizado mayoritariamente en torno al PTAT han tenido lugar en Ontario, provincia que recibe a más de dos tercios de éstos cada año. Las prácticas de segregación y exclusión social se hicieron más evidentes en las comunidades en las que éstos laboran, dado que el crecimiento desmesurado de las empresas que los contratan despersonaliza aún más al individuo que trabaja en ellas. Juárez Cerdi avanza que el nivel de control que quiere ejercerse “puede llegar a convertirse en el panóptico del que habla Foucault” (2010:62), si se concretiza la amenaza de algunos empleadores de colocar cámaras de video por doquier para garantizar que los trabajadores no utilicen el tiempo de otra manera que no sea laborando.

Sin embargo, es claro que hombres y mujeres empleados por los programas canadienses de trabajadores extranjeros buscarán ejercer su capacidad de agencia, la cual va a encontrar expresiones de todo tipo. En el caso de Saint-Rémi en Quebec, los trabajadores desfogarán sus energías como jugadores o espectadores de partidos de futbol; demostrando sus talentos musicales en las misas o en la fiesta, o asistiendo eventualmente a un bar situado en el centro del pueblo. Notaremos, sin embargo, que aún en esta ocupación del espacio y el territorio que realizan, se buscará inducir y regular su comportamiento.

Los trabajadores entrevistados señalaron que existen posibilidades de incorporarse a un equipo de futbol, dado que existe un torneo que se realiza cada año, en el cual grupos de trabajadores son patrocinados por sus empleadores, portando las camisetas que les identifican, jugando en representación de sus países. Esta actividad concluye con la premiación que se realiza durante el oficio de una misa que es organizada por “Somos Hermanos” (hoy RATAQ) que incluye trofeos y reconocimientos entregados por el sacerdote que oficia la misa, y las y los organizadores del torneo.

Sin embargo, una de las limitantes de participación que fueron expresadas por los trabajadores es el temor de sufrir una lesión durante el juego, ya que en caso de que esta les impida laborar o llegue a ser de importancia, no será cubierta por el seguro médico. De igual manera, otros como Isidoro confiaron sentirse ya ‘viejos’ para este tipo de actividad.



Imagen 34. Observando y jugando futbol. Cortesía de “Somos Hermanos”

Lo importante de la existencia de esta actividad deportiva es que permite la interacción entre trabajadores de diversas fincas y nacionalidades. Incluso, se realizan partidos en los que, de un lado, participan trabajadores latinoamericanos y, de la otra, gente local, incluyendo algunos empleadores, lo que abre aún más la posibilidad de intercambios amistosos entre ambos grupos. Isidoro nos comenta:

“Según yo sé, en Quebec por eso se hicieron los partidos de futbol, para que se conocieran más los mexicanos y los guatemaltecos; porque había farmas que puro guatemalteco tenían y otras que puro mexicano. Hicieron torneos de futbol para que encontrarán todos los domingos, y bien bonito que convive uno” (Isidoro, PTAT).

La competencia, sin embargo, se encuentra siempre presente, trasladándose de la que se vive dentro de los equipos de trabajo mexicanos y guatemaltecos o de otros países latinoamericanos (Honduras y El Salvador) hacia el campo de juego; supremacía que va a ser exhibida a través de ademanes de “los vencimos” durante la caminata del lugar que guardan entre las bancas de la iglesia al simbólico pódium en que se convierte el llamado transepto del templo católico (ver imagen 42). En la ocasión que presenciamos el evento, fue el equipo hondureño el que obtuvo el preciado trofeo de ganador.



Imagen 35. Ganadores del torneo de futbol en 2017, Saint-Rémi (autora)

#### **7.4 Salud mental y bienestar**

A pesar de que los imperativos masculinos señalen que el deber máximo de un buen varón-hombre sea el de ser el proveedor primario de su hogar, y que la gran mayoría de nuestros entrevistados hayan ponderado la importancia de otorgar educación y bienestar a su familia, esto no los exime de hallarse en situaciones en las que su entereza y las auto justificaciones de encontrarse lejos de la familia, así como la utilización de las TIC no sean suficientes para mantener su equilibrio emocional y mental.

Aunque con números reducidos, dentro de la propia estadística (y expectativa) de los funcionarios de la STPS en México, por ejemplo, se encuentran un buen número de trabajadores que vuelven al país a las pocas semanas de haber partido, y en algunas ocasiones que en el trayecto hacia el aeropuerto deciden no tomar el vuelo que les traería a Quebec. Situaciones semejantes entre los guatemaltecos fueron reportadas por los informantes clave, quienes nos comentaron de casos en los que algunos trabajadores comenzaron a dar signos de inadaptabilidad, regresando a Guatemala cuando apenas tenían un par de semanas en Saint-Rémi.

##### ***7.4.1 Los efectos emocionales de la distancia, el estrés, el aislamiento y la soledad. La vivencia constante de tristeza, nostalgia e impotencia.***

La incorporación de los roles de género conlleva serias consecuencias para los hombres-varones mexicanos y guatemaltecos. Aresti (2015) sostiene que desde la perspectiva

psicológica, a diferencia de las mujeres y como consecuencia del modelo androcático, los hombres no desarrollan la capacidad de auto-contención, de auto-maternarse, lo que los convierte en candidatos a estados ansiolíticos que pueden conducirlos a experimentar estrés permanente, accidentes cardiovasculares y estados depresivos severos, particularmente cuando se encuentran fuera de su entorno cotidiano, tal y como es el caso de nuestros entrevistados.

Isidoro, quien fue uno de los trabajadores con quienes sostuvimos una larga conversación en Chiapas, contestando o refiriéndose a diversos temas de manera amplia y abierta, confiesa lo difícil que es estar alejado de su esposa y de sus hija-os, de no contar con espacios de esparcimiento, de tener una movilidad limitada, un tiempo restringido para hacer algo distinto que estar en la finca y trabajar:

“[Respondiendo a su experiencia de las primeras veces]. Nooo, pues mal, mucha preocupación, pero ni así no me dejaba yo caer con la preocupación. Sí, sí, sí, sí afecta un chingo. Más yo que estaba acostumbrado a ellos, que trabajo con ellos [sus hijos varones], y voy a trabajar para ellos, y viniendo los busco. [Extraña] Tanto ellos como la mujer, o sea, mucha tristeza, mucha nostalgia. Y luego como allá no hay diversión, no hay nada en la farma [finca] no hay como aquí que te vas al parque. Allá, vas al pueblo, te llevan a comprar dos horas y pa’ tras, no hay más, te llevan a tu finca y pura cosecha mirás. No hay nada, y eso es lo que entristece más”. (Isidoro, PTAT).

De su parte, Ariel confirma que hay un período inicial en el que, al comenzar la experiencia de encontrarse lejos de lo conocido, existe una propulsión a abandonar el proyecto migratorio laboral y volver a casa:

“Como no estaba acostumbrado, a los quince días me quería ya regresar; pero cuando empecé a ver lo del dinero, y pregunté ¿cuánto se hizo de lo que te mandé? [la conversión dólares-pesos] pues me dije, le voy a echar las ganas... hasta que me acostumbré! [¿Cómo se sentía?] Un poco tristón y preocupado, porque estaban mis niños chiquitos. Cuando me despedí de la niña, ella tenía dos años y el niño, un año”. (Ariel, PTAT)

Existe también un reconocimiento de sentirse triste-nostálgico, especialmente en los días de descanso, cuando se acostumbra a salir con la familia al estar en casa. Eliodoro, quien, como señalamos párrafos arriba fue uno de los primeros arriaguenses en formar parte del PTAT, está convencido de que ahora, por la existencia de medios de comunicación accesibles y que funcionan en tiempo real, es mucho más fácil poder separarse de la familia por largos períodos:

“Dos cartas recibía yo. Tomaban 27 días para que me llegaran y al principio yo iba cuatro meses solamente, así que dos cartas nomás. Cuando me llegaban, me iba yo allá en medio de los árboles, allá me ponía yo a llorar... cada vez que leía yo las letras, me ponía a llorar. Ahí las andaba yo conmigo, todo el tiempo... era un gran sacrificio, muy duro... las guardé como cinco años, hasta que ya se deshicieron... les digo ahora a los que van “antes se sufría, ahora ya es más fácil” (Eliodoro, PTAT).

La tristeza fue evidente en diferentes interacciones que sostuvimos con los trabajadores temporales en Quebec; éstos mostraron melancolía por sus comunidades, desconsuelo por sentirse lejos de sus familias, e infelicidad por no estar cerca de sus seres queridos físicamente. Sin embargo, intentan mostrarse fuertes, y cuando llaman a sus casas en días especiales, los varones piden a sus esposas no estar tristes porque ellos no se encuentran en la comunidad, realizando el trabajo emocional en profundidad al que se refiere Hochschild.

Y ellos también expresan claramente que la lejanía les hace experimentar dicha emoción que es vivida a partir de separarse de los seres queridos, con quienes se tiene una vida en común y se realizan actividades cotidianas:

“Triste, se siente uno triste, se desespera uno de estar allá, sin la familia, a veces entra duro la nostalgia” (Artemio, PTAT).

“[estar lejos] se siente muy triste porque se va uno lejos, [donde] todo es diferente” (Ricardo, PTAT).

“Como es mi caso, es la primera vez, es muy difícil dejar a la familia, es duro, pero qué se hace, uno viene aquí por algo, por toda la chamba [su voz está medio quebrada de emoción]” (Pedro, RA-PTET)

“Es muy triste dejar la familia por largo tiempo y venir aquí con un objetivo, como el caso mío no quería venir todavía, y los patronos dijeron que ya debía estar aquí, tenía otras cosas que hacer, y es muy difícil venir y dejar a la familia pues (Jacobo, RA-PTET)

Ahora bien, en uno de los grupos de discusión realizados en Quebec, un par de trabajadores reconocen esta mezcla de emociones:

“A mi sí me entra la nostalgia, quisiera estar con mi pareja, con mi esposa en estos momentos, más hoy que es domingo” (Rodolfo, RA-PTET)

“Más bien que todo, verdad, es lo más difícil, es lo más triste dejar una familia, así como mi caso, yo ya tengo familia, no es fácil decirle, porque es largo el tiempo que uno se va, desaparece y la familia también queda, uno comparte la comida, pasear con la esposa, con la familia, pues... y por eso es que sentimos la tristeza.” (Ovidio, RA-PTET)

Sin embargo, algunos de ellos aclaran que la tristeza se gestiona y se trastoca en alegría cuando se recuerdan las razones por las que se encuentra distante, trayendo de nuevo a la mesa la importancia de cumplir proveyendo a la familia:

“En mi caso, sí hay tristeza, pero también hay alegría [...] todos decimos, la tristeza, porque hay ratos que uno dice, “qué estoy haciendo aquí”, pero luego viene el motivo por qué está aquí uno, y la misma necesidad y esa necesidad lo anima a uno para seguir adelante, entonces al ver unas fotos, o preguntar sobre cómo te sientes, tengo los dos sentimientos” (Gerardo, PTAT).

“Se sienten dos cosas, cuando uno arregla la maleta, “ay, gracias a Dios, ya me voy” [ya va a comenzar a trabajar], pero por otro lado también se siente uno triste de dejar a la familia”. (Armando, PTAT).

“Sí da tristeza cuando llega la hora de irse, pero se acaba un poco la preocupación de que el dinero se está acabando, porque ya va uno a ganar otra vez, y eso, pues, alegra también” (Francisco, PTAT).

En otras ocasiones dejan a sus esposas embarazadas, lo que provoca que no estén en casa en el momento del nacimiento de sus hijos. Sin embargo, pueden sucederse casos que producen emociones y estados mentales totalmente contradictorios, tal y como nos cuenta Ricardo:

“Ella [su esposa] se puso muy grave porque tenía preclamsia y no estaba el bebé a término, imagínese como me sentía yo allá trabajando y a veces me ponía a llorar, así cortando el pimiento y soltando las lágrimas... [sus ojos se nublan un poco, como si fuera a llorar en ese instante] y yo necesitaba dinero, pero si me venía de dónde iba a sacar dinero para pagar el parto que era de alto riesgo, y era en clínica particular. Y pensaba yo todo el tiempo, ni podía dormir, porque según dijeron tendrían que decidir entre mi esposa y el bebé... si me quedaba yo, quizás no volvería a ver a mi mujer y si me venía, no teníamos para pagar... hablamos y ella me dijo que me quedara, que confiara en Dios...le cuento, no sabe cuánto trabajo me costó estar allá, contando los días cuando ella se fue al hospital, como le dije, llorando casi todo el tiempo... y luego pues, ¡el alivio! Cuando nació era una bebé muy pequeña pero estaba completa...”(Ricardo, PTAT).

El suyo me parece un caso singular, porque fue el único que me indicó de manera directa que tenía previsto participar en el programa por dos o tres temporadas más y se retiraría porque le es muy difícil permanecer alejado de su familia, no ver crecer a sus hijos, que lo desconozcan y estar expuesto a vivir experiencias como la relatada que pudo tener un final distinto. “Sí hace uno cosas y hay una diferencia con lo que tenemos ahora, pero no vale la pena lo que hay que sacrificar”, señaló tajante y emotivo.

Dentro de los grupos de varones que entrevistamos, tanto en sus lugares de origen como en Quebec, sólo uno de ellos reportó laborar en una finca en la que durante un mes era el único trabajador latino (que corrió con la suerte de contar con un patrón sensible), resintiéndose enormemente el hecho de estar solo sin poderse comunicarse con nadie, dado que los otros trabajadores hablaban solamente francés (un grupo de africanos que laboraban una finca alemana y que no dormían en el lugar, dado que habitaban en los alrededores):

“Y pues yo, como le dije a usted al principio, ‘se siente uno’, pues es duro. Como dice la canción, ‘la mujer se queda llorando y el hombre se va sufriendo’ (risas). La primera vez me tocó solito, en una finca [finca], no había nadie más, solo yo. Había otra finca cerca, como a unos 100 metros, allí había como unos 40 morenos [negros]... y cuando me acordaba yo de ella, ¡jule, me tardaba hasta dos días la tristeza. El patrón me decía –‘qué tienes, estás muy delgado’, –‘si pues, es que casi no como’, decía yo. Ya cuando me dijeron, ‘aquí están tus maletas’, –¿es que ya me voy? [de regreso a México]. ‘No, te vas a donde están los mexicanos’,



ahí sí, entonces ya [se estabilizó]... era la misma farma, pues, pero tenían otra casa en otro lugar”. (José, PTAT).

Las circunstancias particulares que se viven durante el período de ausencia producen estados de tristeza; deseos de estar con la familia, particularmente al darse cuenta de que lo que puede suceder con los hijos. Como se ha señalado, una gran mayoría de los participantes en el PTAT y el RA-PTET van a partir de sus comunidades dejando a sus hija-os en una tierna edad, en la que es la convivencia con los padres lo que genera la confianza, el reconocimiento y el amor. Las respuestas son similares, sin importar si la entrevista es realizada durante la estancia en Quebec o en la comunidad de origen. [Viendo las imágenes de graduación y festejos infantiles, imagen 36].

“Hay fechas importantes que sí podemos pasarla allá [en Chiapas]”. La navidad, por ejemplo. Yo vi también vi salir de la primaria a mi hija. Esas imágenes me recordaron justamente eso. Yo tuve la suerte de estar allí en ese día, cuando se graduó de la primaria; pero hay otras fechas en las que no podría estar, como sus cumpleaños, y pues sí, es duro” (Leonel, PTAT)

“[Se siente] Triste, porque no estoy acá, si es su cumpleaños les mando un mensaje, cuando salen de la escuela, solamente una vez pude estar acá [en Chiapas]” (Ariel, PTAT).

“Cada año es una bolita en el pescuezo por los niños, porque los dejo 8 meses” (Ramiro, RA-PTET).



Imagen 36. Festival de graduación escolar y festejo cumpleaños (internet)

Dos de los trabajadores entrevistados, uno guatemalteco y el otro mexicano, señalaron haber vivido experiencias semejantes después de haber partido varios meses. Ambos tenían hija-os de muy corta edad, quienes a su regreso no los reconocieron. Recuerdo que los dos tenían expresiones faciales que demostraban sentirse abrumados, tristes y asombrados de la experiencia vivida:

“La primera vez que me fui, mi hija tenía un año. Esa vez tardé cuatro meses en regresar y cuando volví, mi hija no me reconoció, se abrazaba fuerte a su mamá y no quería que yo la tocara...Ya hasta que le fui dando los juguetes que le había llevado comenzó a hacerme un poco de caso. Me sentía yo triste, imagínese, rápidamente ya no lo reconocen a uno...” (Valentín, RA-PTET)

“Una de las veces que me fui, mi hijo pequeño tenía dos años. Tardé ocho meses esa vez. Llegué en la noche y ya en la mañana me senté en el sofá. Cuando mi hijo me vio, salió corriendo y le dijo a mi mujer “mamá, mamá, hay un hombre allí en la sala, dice que es mi papá” ...se siente feo pues que lo desconozcan a uno así, tu propio hijo...” (Rafael, PTAT)

En este sentido, es importante referirnos a la investigación llevada a cabo por McLaughlin, Wells et al (2017) en la que reportan los efectos que ha provocado la ausencia paterna de manera recurrente en la progenie de los trabajadores agrícolas del PTAT que fueron sujetos del estudio en cuestión. De semejante manera a los testimonios señalados arriba, varios trabajadores señalaron que sus hija-os los miraban como personas extrañas a quienes no reconocían e incluso los rechazaban, diciéndoles que “no eran sus padres” (p. 690) o que “no tenían papá”. Hallazgos semejantes a los de Joanna Dreby (2010) o de Gail Mummert (2015) en su trabajo de investigación con las y los hijos de inmigrantes que han partido a los Estados Unidos.

Los investigadores reportan la percepción que muchos trabajadores tienen de ser vistos como proveedores de regalos, y por el hecho de volver pocos días antes de la temporada navideña, como si fueran Santa Clós. La misma experiencia es relatada por dos de nuestros entrevistados, quienes al responder a la pregunta ¿de qué habla con sus hijos? respondían que ésta-os preguntaban por los objetos que habían pedido que les llevaran o que no podían llegar con las manos vacías:

“[¿De qué habla con su hija?]. Pues lo primero que me pide es una tablet y, quiero mis zapatos, quiero Convers[e], que no se te olvide mi short y mi playera...” (Oscar, PTAT)

“[Yendo hacia un almacén de ropa a donde los acompañamos. ¿Qué va a comprar?] Varias cosas: playeritas, una pelota de fútbol, un carrito de control remoto... no puede uno regresar con las manos vacías, llegando allá [a Guatemala] luego, luego me empiezan a preguntar si les llevé lo que me pidieron, o si qué les llevo...” (Jacobo, RA-PTET).

#### ***7.4.1.2 Aislamiento y consecuencias trágicas***

En la otra cara de la moneda, Alfonso nos refiere que una tendencia al ser la primera vez que se participa en el programa es no compartir con los otros, aislarse tratando de ocultar la tristeza o la dificultad de gestionar lo que se vive/siente al estar distante de la familia, particularmente de la esposa:

“Cuando ve uno a alguien que está triste, le pregunta “¿qué tiene, está pensando en su mujer?” Y lo que pasa con los nuevos, con los que son de primer año, que se apartan y pues hasta que

agarra confianza o ya no está apartado [aislado], ya le habla uno y empieza a platicar” (Alfonso, PTAT).

Hay otros casos que inspiran la empatía de los trabajadores al imaginar encontrarse en una situación semejante, que es a la vez una circunstancia imprevista y de la que no se hace referencia cuando se tratan estos programas con cifras del número de participantes, o se habla de los beneficios económicos y materiales que pueden obtenerse si se participa en ellos. Baldassar (2010) en su trabajo con inmigrantes italianos a Australia habla acerca del sesgo que se presenta en el manejo de la verdad entre la persona inmigrada y los familiares, encontrando que, al tratarse de malas noticias, va a existir una tendencia a ocultar lo que en verdad sucede. Algo similar sucede entre los trabajadores agrícolas. José dice:

“A mi la verdad no me gustaría que mi esposa me hablara para decirme, por ejemplo, que alguno de mi familia, mi mamá, mis hermanos les pasó algo, que estando yo allá me llamen y me avise que, digamos, mi mamá se murió. Porque mire usted, es difícil enterarse a veces cuando uno le dicen que alguien murió, estando allá pues lo único que dice uno es “pobrecito”, pero duele pues es un humano. Y pues lo es más si es un familiar es bien triste pues. Así le pasó a uno qué ya se fue para Canadá [su contrato ya había iniciado al momento de la entrevista] se le murió su esposa, ya tiene varios años. Él se puso mal, se mareó, lo trajo otro compañero. Ella estaba bien joven y pues imagínese lo que fue para ese muchacho regresarse porque su esposa se había muerto... o de otro compañero que como los ocho días [de estar trabajando en Quebec] le llamaron para decirle “Mira, ‘ta bien malo tu hijo”. Y se regresó, la patrona le dijo que se fuera a ver a su hijo. Como a los quince días regresó, pero estaba bien triste, porque se había muerto su hijo, era su hijo no sé si el mayor, tenía 16 años creo. (José, PTAT)

De su parte, Leonel, al responder acerca de los temas que trata cuando habla con su esposa, señala algo semejante:

“Pues sí le digo como me siento, pero le digo que no me hable de enfermedad porque estando aquí [en Quebec] se queda uno pensando, que mejor me hable de cosas bonitas” (Leonel, PTAT).

No todos los participantes en el programa, como observamos por los testimonios anteriores, tienen la capacidad de conversar o de sobreponerse a las dificultades que implica encontrarse lejos de su país y de la familia. Lamentablemente, la internalización de la no expresión de sus emociones de manera natural, sin temor al enjuiciamiento y/o a las prácticas de burla (*bullying*) de los compañeros puede tener severas consecuencias.

Si bien todos los aspectos que hemos venido abordando a lo largo de nuestro análisis ponen en evidencia los altos costos producidos por los términos del contrato de trabajo, así como del estatuto migratorio y sus consecuentes restricciones (que actúan en conjunción con el resto de las categorías discriminatorias); desde mi perspectiva esta es una de las consecuencias más lamentables –y evitables. La inexistencia de servicios de acompañamiento

para la categoría de trabajadores bajo estatuto temporal “poco calificado”, las limitaciones lingüísticas, el restringido acceso a los servicios de salud (al área de trabajo social, por ejemplo), así como la camisa de fuerza en que se convierten los mandatos masculinos de inexpresividad emocional llegan a producir verdaderas tragedias, innecesarias como la gran mayoría de éstas.

La incapacidad de lidiar con la añoranza y el pesar, combinada con los factores señalados arriba, así como con otros tales como las deudas contraídas para participar en el programa están al origen del caso dramático que Melvin relata –y otros trabajadores presentes que le conocieron– confirman:

“Hallaron su cuerpo en el estanque varios días después de la búsqueda. Tenía una piedra atada a sus pies para asegurarse de que se ahogaría... Sus compañeros dijeron que estaba deprimido porque tenía nostalgia y pesar de encontrarse lejos de casa, por lo que quería regresar, pero no podía volver porque tenía varias deudas [un préstamo adquirido para participar en el programa]. Ya cuando hicieron la investigación, se supo que hubo indicios de que tenía pensamientos suicidas, pero sus compañeros no los entendieron” (Melvin).

A este respecto, en la entrevista sostenida con Melvin, al interrogarle acerca de las relaciones y las prácticas que sostienen los trabajadores entre sí, el activista me comparte su incompreensión acerca de la tendencia que tanto mexicanos como guatemaltecos tienen de burlarse los unos de los otros en lo que toca a las manifestaciones de estados anímicos y emocionales, adjudicando un mote a quien se sincera y llora, reconociendo que se siente triste y añora estar en casa, por ejemplo. Mi pregunta surge buscando confirmar lo que varios de ellos me dijeron acerca del intercambio de sus tristezas, su nostalgia, su deseo de estar en casa con sus esposas e hijos y de las frases o actos de aliento que se ofrecen (por ejemplo, lo compartido por Alfonso párrafos arriba).

Pareciera ser entonces que hay tensiones originadas por el mandato internalizado del modelo masculino de la imagen heroica y de estoicismo, y la empatía y la comprensión, la solidaridad y el respaldo que podrían ser demostrados en escenarios como los descritos. En contrario, algunos optan por ridiculizar a aquel que osa mostrar su lado sensible, algo que es leído como “debilidad”, la demostración de una característica femenina que no se perdona, no porque no se sienta algo semejante, sino por la transgresión que el resto no se atreve a actuar.

Siguiendo lo compartido por algunos de ellos, como lo dicho por Alfonso, podemos suponer que si la confesión del malestar tiene lugar en la intimidad de una conversación entre dos, es más probable que estos hombres-varones se sinceren y reconozcan que uno y otro están viviendo una experiencia semejante y, por tanto, la burla no tenga lugar, tal y como se sabe que sucede en los bares y cantinas en sus países de origen.

Como lo señalamos anteriormente, estamos frente a la tensión manifiesta de dos modelos que se contraponen. Es decir, la empatía natural ante la vivencia de tristeza, de

añoranza que cada uno puede experimentar en los espacios laborales quebequenses y se expresa en una frase de curiosidad y aliento; es revertida ante la movilización del patrón aprendido y exigido de comportarse “como un hombre” sin importar que signifique atentar contra sí mismo.

### **A manera de conclusión**

Cuando se habla de género, de manera automática se piensa en la situación de las mujeres respecto de los hombres, es decir, de su construcción social a partir de la opresión milenaria que el género femenino ha sufrido al implantarse la androcracia y su componente más conocido, el patriarcado. Rara vez se piensa en la construcción que se ha hecho también de la masculinidad para preservar este statu quo. De manera similar, cuando se conjuga género y migración, proliferan los estudios sobre el significado y consecuencias de la creciente (im)migración femenina, particularmente aquella que tiene lugar del Sur al Norte Global. Los efectos de esta asunción androcrática han producido que la migración masculina sea vista como natural, dado que, como anotamos al inicio de este capítulo, los hombres-varones deben responder al incuestionable sentido del deber de ser el proveedor primario del hogar y, por ende, movilizarse hacia donde sea necesario para cumplir con este mandato de la masculinidad hegemónica.

La construcción social del género conduce entonces al hombre-varón, por un lado, a controlar la sexualidad y el cuerpo femenino, reduciendo a la mujer al espacio privado, y por el otro, a convertir en un mandato el acto de proveer, de ser la fuente principal de ingresos del hogar, adueñándose así del espacio público; hoy en día, un espacio disputado por las mujeres, particularmente las provenientes de la clase media, quienes han accedido al mercado de trabajo desde hace ya varias décadas; tomando en cuenta que las mujeres de las clases desfavorecidas han trabajado en y fuera del hogar desde hace siglos, aunque esto no les sea reconocido. Se hace pues patente el peso de los patrones que han sido impuestos de manera atávica por la androcracia. Mexicanos y guatemaltecos se sienten impelidos a preservar los espacios que se han adjudicado y que les garantizan el ejercicio del poder, tanto al interior de los hogares como a la escala social, siendo el papel de proveedores materiales uno que es retado constantemente, y que aparece como una de las razones primeras de decidir sumarse a la movilidad laboral transnacional.

A lo largo de nuestro análisis, se pone en evidencia cómo funcionan los mecanismos incorporados en la subjetividad masculina. Un aspecto que emerge a la superficie cuando se escucha a los trabajadores referirse a las expectativas del comportamiento de sus compañeras de vida, es la contradicción masculina de vivirse entre varones firmes y sabedores de lo que hay que hacer, y una actitud de hijos perennes a quienes hay que pedirles o recordarles lo que hay

que hacer en casa. Ciertamente es que esta circunstancia no es privativa de su condición social, su nivel educativo o su proveniencia, sino un elemento incorporado profundamente en su concepción de ser hombre-varón. Ellos esperan que el trabajo emocional (o doble jornada) en el hogar –toda labor extraordinaria para que el esposo y la-os hija-os se sientan bien– sea realizado por las mujeres; expectativa que se sucede también en un hogar en el que un hombre-varón no es el proveedor primario, arguyéndose en la mayoría de los casos una mirada biologicista o natural, que considera que por antonomasia las mujeres tienen mayores aptitudes para estas tareas y, en contrario, los hombres no están mentalmente contruidos para ello. Si se trata de ellos, realizar las labores domésticas es “demasiado” después de trabajar; en el caso de ellas, no se menciona nada, dado que se espera que otorguen el soporte necesario para que el proyecto migratorio funcione.

Mandatos y procedimientos (Rosas 2016) de la masculinidad hegemónica son notorios en los distintos temas que se abordaron en las entrevistas. Cumplir con el papel de proveedor primario tiene un costo que todos nuestros entrevistados están dispuestos a asumir. Es preferible para la gran mayoría vivir alejado de la esposa, hija-os y demás familiares que fallar. La competencia y el prestigio tomarán forma en la construcción de viviendas que emulan aquellas en las que habitan en Quebec, en la adquisición de un vehículo o en la compra de tierras y/o animales de crianza.

El importante rol que juegan las TIC, ya se trate del teléfono celular como gran facilitador de la comunicación directa con la familia, que de las aplicaciones que hacen funcionar las redes sociales, mismas que se han creado para mantener un contacto visual, tales como *WhatsApp* y *Facebook*; fueron traídas a la conversación por los propios trabajadores, quienes se califican a sí mismos como utilizadores cotidianos de este tipo de medios para estar al día de lo que sucede en sus lugares de origen, así como para compartir imágenes, “memes” y videos. Si bien es un tema de estudio y análisis por sí mismo, elaboramos sobre el arma de doble filo en que se convierte la co-presencia al ofrecer la ilusión de estar que puede jugar un papel decisivo en aceptar estancias laborales más prolongadas. Abre a la vez todo un campo de estudio en la migración laboral circular legal y altamente controlada como es el caso del PTAT y el RA-PTET, en lo que toca a la reconfiguración de las relaciones familiares de sus participantes.

Otro de los temas que emergen como causales de discriminación que se agregan a las tratadas en el capítulo previo, es el de la exclusión social. Como lo hemos venido señalando, a su llegada al campo migratorio laboral, los trabajadores van a ver radicalmente modificada su capacidad de movilidad que se restringe a otras granjas aledañas (si existen), a las salidas obligadas para proveerse de alimentos y de envío de dinero a sus familias. En algunos casos semanalmente, en otros más esporádicos, tendrán también la posibilidad de participar en

juegos de fútbol, de deambular por las cabeceras municipales de las regiones en las que trabajan, y aquellos que corren con más suerte, de visitar Montreal.

Notamos también como se controla la vida personal, a través del control de la sexualidad. Al referirse al tema, Becerril señala que este control es parte de la disciplina capitalista canadiense, la cual incluye “el control del ejercicio de su sexualidad en todos sus espacios de sociabilidad” (2009:3) que, en las granjas de Ontario incluye una vigilancia que se ejerce a través de visitas inesperadas, de la prohibición masculina de pernoctar en las casas destinadas a las mujeres trabajadoras, así como de una regulación de horarios. Y que en el análisis de Juárez Cerdi (2010) se trasgrede a través del ejercicio de la agencia expresada en la formación de parejas, y el flirteo y la danza en los bares, desafiando así a la vigilancia que amenaza con convertirse en el panóptico de Foucault, con el amago de instalar cámaras de vigilancia en diversas áreas de las fincas para dificultar transgresiones tales como encuentros furtivos, o simplemente no trabajar al ritmo esperado.

Desde mi perspectiva, como lo señalé anteriormente, creo que requerimos una profundización en el análisis de lo que sucede actualmente, de manera particular en Quebec, lugar en el que la dinámica entre trabajadores y empleadores difiere aún de las prácticas en Ontario, tanto porque esta última provincia recibe un 80% de la fuerza laboral venida del extranjero con una mayor antigüedad en el PTAT y contar con una población latina establecida; como por estar conformada mayoritariamente de emporios agrícolas altamente industrializados que explotan centenas de acres de invernaderos o tierras, y se contratan cientos de trabajadores en cada explotación agrícola. Adicionalmente, el enfoque que se utilice en la investigación nos conduciría a emitir resultados que probablemente difieran, como lo es el caso de este trabajo que se realiza desde una perspectiva feminista e interseccional, lo que presume la inclusión de diversas categorías de análisis.

Asimismo, vimos cómo la barrera lingüística emerge nuevamente como un gran impedimento para la mínima inserción de los trabajadores en las comunidades de acogida. Sus interacciones se limitan a encontrarse con otros trabajadores en eventos organizados, tales como las misas, los partidos de fútbol y la llamada “Fiesta des cultures”. La posibilidad de ocupar esos espacios está dada por la presencia de personas hispanófonas o la apertura de las y los locales que expresan así su empatía; o bien de mujeres de mediana edad que buscan tener relaciones afectivo-sexuales temporales (o de largo plazo en algunos casos). En términos de la interseccionalidad, nos hallamos frente a otra variable discriminatoria, así como a la violación de las libertades a la vida privada y a la integridad psicológica y física, atendiendo a los postulados sostenidos por Carpentier (2011, 2013), Depatie-Pelletier (2018), Dumont-Roubillard y Depatie-Pelletier (2014).

Por tanto, nuestro análisis nos permite constatar que los costos emocionales y afectivos de separarse de la familia nuclear y extendida, las amistades y la comunidad misma, afectan seriamente la subjetividad de los individuos al no encontrar los referentes que les contienen y les validan como seres humanos integrales. Más allá de las tesis psicológicas que explicarían cómo la historia personal va a convertirse en la variable por la que atraviesa la toma de una decisión terminal; nos parece que el papel que la vergüenza de fallar “como hombre”, es decir, a las expectativas internalizadas del modelo androcrático de la masculinidad, puede convertirse en un elemento central que atenta contra el honor, el respeto y la templanza que deben caracterizar a todo hombre-varón, fracaso ante el que, para algunos, es preferible quitarse la vida.

Finalmente, tal y como lo anotamos, estamos frente a una tensión constante entre dos formas de masculinidad que se friccionan y que remodelan la subjetividad de los campesinos mexicanos y guatemaltecos participantes en esta investigación. Una que es impuesta por los requisitos de ingreso y los términos del contrato laboral que rigen a ambos programas estudiados; y la otra que germina y florece a través de la distancia euclidiana, acercándolos emocionalmente a su progenie y sus compañeras de vida. Una masculinidad que produce variaciones en los roles de género tradicionales, convirtiéndose así en una forma de resistencia involuntaria a las formas de control a que son sometidos. Tensiones y contradicciones en los roles tradicionales de género que al ser transgredidas demuestran la falibilidad del control totalitario en el ejercicio del poder, demostrando tal y como lo planteara Doreen Massey:

“las marañas del poder [...] pueden recordar una bola de lana después de que el gato haya jugado con ella, en la cual los puntos de cruce, o nudos o nodos, están conectados por una multitud de relaciones de dominación o resistencia [y no como] la forma de un bloque central atacado por fuerzas más pequeñas” (2000:282).



## Capítulo VIII. Vivir mejor, pero separados: paternidad transnacional y la experiencia de quienes son “dejada-os atrás”

La esencia de la migración transnacional reside en el hecho de que a pesar de la distancia que separa a uno de los miembros de la familia, existen hoy día los medios para mantener la participación y la comunicación que facilite y mantenga los lazos afectivos entre los miembros de la unidad familiar.

Comprender el ejercicio de la paternidad transnacional incluye el estudio de los mecanismos que se instauran para que, a pesar de las limitaciones de la separación física, se mantenga la relación entre esposos/padres, esposas/compañeras sentimentales e hija-os. Es claro que estos lazos a través de la distancia, y de los irs y venires de los individuos enrolados en los programas de trabajadores agrícolas canadienses van a ser dinámicos y complejos, presentando desafíos para quienes parten, pero también para quienes se quedan en el campo social migratorio de origen.

Hemos anotado en el capítulo anterior que los roles paterno-maternales están fuertemente generizados. En una primera mirada, puede afirmarse que la migración (aún temporal) de los padres de familia trae consigo cambios en el rol que juegan las madres quienes se convierten de facto en las cabezas de los hogares. Aunque ya en un análisis más próximo –caso por caso– puede emerger una realidad distinta que evidenciará que una serie de tareas y/o de responsabilidades van a ser retenidas por los hombres-varones, quienes se mantendrán así como los jefes de familia virtuales, ejerciendo el poder en la distancia. Asimismo, en términos afectivos, si bien es cierto que las madres son identificadas como las otorgadoras de cuidado primarias (Parreñas 2005) y el cuidado de los padres es calificado de periférico, no puede sin embargo dudarse de que la ausencia de éstos tiene efectos desequilibrantes en hijas e hijos.

Un aspecto relevante que recordar aquí, es el hecho de que los estudios sobre migración y género se han enfocado particularmente al género femenino. Haciendo eco de dos reseñas de literatura, una primera ola se dedicó a legitimar dichos estudios, para posteriormente enfocarse al tema del cuidado, los *queer studies*, el tráfico sexual, los Chicana studies y las investigaciones sobre los infantes dejados atrás –*children left-behind*– (Hondagneu-Sotelo 2011). Por la otra, los trabajos se han enfocado a responder cuatro preguntas: cómo se transforman las relaciones de género y el estatus femenino; el papel de las mujeres en el mercado de trabajo internacional; la transformación y la dinámica de la familia debido a la movilidad de ambos géneros y; los cambios potenciales de la situación de las mujeres debido a su participación en la vida pública (Giorguli y Angoa 2016:543).

De la misma manera, en la temática transnacional, cientos de resultados indicarán estudios enfocados, de un lado, a la emigración de mujeres de países asiáticos, africanos, de Europa del Este y/o Latinoamérica, y del otro, de parejas (madres y padres); migración de carácter temporal o semi-permanente, y los impactos que su ausencia provoca en las y los hijos quienes son criados y educados por diversos miembros de la familia extendida (Baldassar et al 2014, Casas-Oso 2008, Castañeda y Buck 2011, Ducu et al 2018, Dreby 2006, Hondagneu-Sotelo and Avila, 1997; Hochschild, 2000; Kilkey et al 2014, Kilkey y Palenga-Möllenbeck 2016, Parreñas, 2001, 2008). Sin embargo, existen pocos estudios que se refieran a la migración laboral temporal masculina, los cuales, argüimos, pueden ofrecer resultados distintos, dado que existe un conocimiento previo acerca de las fechas en las que el padre-esposo se encontrará ausente de casa, con una periodicidad recurrente (Fiałkowska 2019, Labrecque 2016, McLaughlin et al 2017, Wells et al 2014).

En efecto, ilustrando los hallazgos en torno a la vivencia de la paternidad, Parreñas ha encontrado que, a diferencia de los resultados emergidos en la maternidad transnacional, frecuentemente, los padres no realizan ajustes en el ejercicio de su paternidad porque las cuestiones relativas al afecto son consideradas como “actos maternos” en tanto que lo que se espera de ellos es la demostración de autoridad y disciplina (2008:1058). De su parte, Dreby (2006) anota de manera similar que los padres son “excusados” de proveer el cuidado emocional; en tanto que Castañeda y Buck (2011) y Hondagneu-Sotelo (1994) enfatizan el intercambio material que se sucede durante la ausencia, lo que posiciona a los padres como nominales o cuya presencia es asociada al envío de dinero (*father by the cheque*).

Siguiendo estas proposiciones, Fiałkowska cataloga la ausencia de los esposos como la creación de “*nominal husbands*” (2019:11). Una de las diferencias entre los casos estudiados por ella y el que nos ocupa, es que la sociedad polonesa, si bien patriarcal, difiere de las latinoamericanas en torno a la forma en la que se viven las relaciones de pareja, que en el caso de mexicanos y guatemaltecos mantiene permanente presente lo que denominamos como “el fantasma de la infidelidad” (capítulo VII); a la par del papel activo que juegan las propias mujeres latinas en relación con la aceptación y preservación del statu quo. En este sentido, algunas de nuestras entrevistadas criticaron fuertemente a las esposas/compañeras sentimentales de otros trabajadores agrícolas que los abandonaron cuando éstos se encontraban laborando en Canadá, considerando incomprensibles, por no decir inaceptables las razones por las que lo hicieron.

En este mismo orden de ideas, Labrecque (2016) reporta actitudes similares entre las mujeres entrevistadas. Ellas señalan que deben hacer frente a la sospecha de qué es lo que hacen en la ausencia del esposo, asumir las tareas de éste durante el tiempo que él labora en Canadá, y compartir la responsabilidad de la educación de la progenie, la cual pasa de la

autoridad materna a la paterna en cuanto el padre vuelve a casa. Refieren también la dificultad que confrontan a hacerse escuchar cuando los hijos comienzan a entrar a la adolescencia. En pocas palabras, la ausencia paterna se hace sentir, y los roles tradicionales tienen mucho más peso que este tipo de reconfiguración temporal provocada por la partida de sus esposos durante varios meses, año tras año.

Luego entonces, en esta sección, intentaremos responder a las preguntas sobre las emociones que son vividas por las mujeres en torno a la migración temporal laboral de sus esposos, así como de algunos de sus hija-os, vistos a través de la percepción de sus madres. En principio, referiremos las experiencias cotidianas de las mujeres-esposas de los trabajadores entrevistados, con la intención de mostrar la reorganización de la reproducción y la producción social.

### **8.1 *In absentia*. ¿Viviendo mejor?**

A pesar de que sus características sociodemográficas son asimétricas, tanto en Buena Vista, como en San Juan Sacatepéquez, los roles de género y las relaciones de poder al interior de los hogares examinados presentan características semejantes.

Desde una perspectiva de género, hombres y mujeres juegan distintos papeles que, en este caso, pueden evidenciar una clara inequidad, por ejemplo, en el acceso a la posesión de la tierra que en el caso del ejido se ha documentado que solamente 2.4% de mujeres tuvieron un cargo de comisariada ejidal a nivel nacional (INEGI 2007). Y que en lo que toca a la participación en actividades productivas es muy baja, tomando en cuenta que los recursos destinados a las mujeres son transferencias directas de programas gubernamentales que “reproducen los roles de género tradicionales y las coloca como objetos y no como sujetas de desarrollo [lo que] profundiza su subordinación y la desnutrición infantil (Rubio 2008, Rodríguez 2015). En el caso particular de Colonia Buena Vista, varias de las entrevistadas eran beneficiarias del PROSPERA que otorga apoyos financieros para mujeres cuyos hijos acuden a la escuela, incluida la media superior. De su parte, las zonas agrícolas de San Juan Sacatepéquez son propiedad de los hombres y, a pesar de que las mujeres promuevan una utilización diversificada de los recursos a su alcance en las áreas que rodean a sus hogares, éstas “no logran influir significativamente en las estrategias productivas que ellos ponen en las parcelas” (Aguilar et al 2013:13).

De acuerdo con nuestras observaciones, una buena parte de las mujeres que habitan en Buena Vista se dedican a las tareas domésticas de cuidado del hogar y de sus hija-os, a la par de la crianza de animales de corral (gallinas, pavos, cerdos), y en algunos casos a la producción

de derivados de la leche (queso y crema), las cuales no son consideradas como actividades de tipo productivo, sino colaterales a su actividad cotidiana. Además, no son ellas quienes disponen directamente de los recursos que pueden generarse, sino que deben ser permanentemente consensuados con sus esposos, quienes dispondrán del destino final de estos excedentes o compensatorios al ingreso que ellos proveen a sus hogares.

En el caso de nuestra-os entrevistada-os, a lo largo de las conversaciones sostenidas se hacía patente que se espera que ellas continúen haciéndose cargo de las tareas que cotidianamente realizan, además de incorporar las diversas actividades que sus compañeros de vida efectúan mientras se encuentran en el poblado. Citaré como ejemplo el de Celia, quien debía proveer cuidado a unos veinte bovinos, por lo cual no recibía ningún salario, aliciente o reconocimiento. Al regreso de su esposo, era él quien decidía vender algunos animales, sin que ella pudiera oponerse ni beneficiarse de dicha transacción. “Son mis animales”, era el argumento final.

En lo que toca a las mujeres sanjuaneras, cuentan con muy poco espacio libre alrededor de sus casas, dado que parte de los terrenos de cultivo circundan los hogares, o bien debido a la presión demográfica de la región que ha separado el lugar de habitación del de cultivo. Ninguna de las entrevistadas indicó que tuviera animales de corral. En este caso, es importante señalar que las actividades de socialización se limitan al intercambio con miembros de la misma etnia, dado que las mujeres se expresan poco en español.

Asimismo, las mujeres entrevistadas tenían a su cargo las parcelas de sus maridos que, en algunos de los casos, cultivan flores. Son ellas quienes debían hacerse cargo de las etapas subsecuentes en el proceso de cultivo, luego de los períodos en los que ellos se ausentaban para irse a trabajar fuera del país. Mi apreciación es que, en este caso, su circunstancia era mucho más precaria, dado el peso de los roles tradicionales existentes entre los kaqchikeles. Entre ellos, son los hombres quienes recogen la leña, por ejemplo, actividad que debe ser desempeñada por las mujeres en su ausencia, agregando así una tarea más a las que deben realizarse. Dado que, en su caso, solamente uno de los entrevistados es un trabajador activo, los beneficios o modificaciones que puedan resultar de la participación de estos trabajadores en términos del empoderamiento de las mujeres, resulta más difícil de evaluar.

En este tenor, notaremos en el análisis a continuación que, en términos globales, la unidad familiar de la que forman parte se beneficia materialmente de los ingresos excepcionales que los hombres trabajadores obtienen como jornaleros agrícolas en Canadá, mejorando la vivienda en la que habitan, facilitando el acceso a la comida y garantizando la educación de la

progenie. Sin embargo, a los ojos de sus esposos, el rol reproductivo y de trabajo emocional mantienen su preeminencia sobre el de tipo productivo y el de gestión comunitaria.

Lo anterior significa que, tanto en Chiapas como en San Juan Sacatepéquez, la participación de las mujeres en la facilitación del proceso migratorio de sus esposos (y de los hombres de la comunidad en general) no es suficientemente valorada. Ellas continúan confrontando procesos de exclusión social surgidos y preservados por la androcracia reinante en sus comunidades, semejantes a otros lugares del planeta tierra con dinámicas similares. En ambos sitios, la participación de sus esposos en el PTAT y el RA-PTET ha significado mayoritariamente la adición de responsabilidades, “aumento de tareas que, por lo general, no se ha traducido en una mayor capacidad de decisión para ellas ni en el reconocimiento de su labor, ni en una mejor posición de poder al interior de sus familias y de sus núcleos de población”, como Almeida (2009:40) lo ha constado.

De igual manera, las asimetrías se preservan en lo que toca a las aportaciones de ingresos al hogar. Los hombres-varones continúan tomando las decisiones en torno al destino de éstos, además de que orientan una buena parte de dichos ingresos a gastos personales (alcohol, tabaco); en tanto que las mujeres van a priorizar su utilización para el bienestar familiar, como sucede en otros hogares rurales mexicanos y guatemaltecos (Aguirre et al 2013, Rodríguez Flores 2015).

Salvo en los casos singulares de Celia, quien ante la dinámica de violencia intrafamiliar y de pérdida del apoyo financiero de su esposo decidió asumir las riendas del hogar e independizarse; el de Rosario, por tener un nivel educativo pre-universitario terminal (técnica en contaduría) y haber laborado algunos meses en una empresa; y el de María, involucrada en las actividades de la AGUND (y hoy día también trabajadora agrícola del RA-PTET ante la imposibilidad de Valentín de ser recontratado), no hay grandes cambios en los roles de género ni en el acceso y control a los bienes naturales y/o los recursos productivos.

En síntesis, como escuchamos a través del testimonio de algunos de los trabajadores mexicanos, aunque tímidamente, éstos transfieren entre el campo social migratorio de destino al de origen algunas de las prácticas a las que son forzados –y a las que son expuestos– en lo que toca a las actividades culinarias, así como a las tareas domésticas. No obstante, en la gran mayoría de los hogares, la división sexual del trabajo se mantiene sin cambio. Las mujeres gozan de mejores condiciones materiales de vida: una vivienda más adecuada, mayor disponibilidad de recursos para adquirir la alimentación, menores presiones para enviar a la- os hija-os a la escuela. Sin embargo, esto no se traduce necesariamente en una mayor autonomía y capacidad en la toma de decisiones.

Teniendo esta información como marco de referencia, damos paso ahora a los resultados del análisis utilizando una categorización que parte de la comunicación virtual a través del uso de las TIC desarrollada en el capítulo anterior, y que en éste sirve como contexto para relatar las experiencias emotivas vividas por las esposas y las familias de los trabajadores. Enseguida se abordan los roles de género y las emociones más recurrentes, tales como la tristeza, la soledad, la preocupación, la alegría y la satisfacción<sup>71</sup>.

## 8.2 Comunicación virtual

Uno de los aspectos que ha comenzado a ser recientemente estudiado desde la perspectiva transnacional de la migración, es el papel que juegan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Tal y como se mencionó en el capítulo anterior, el acceso a la telefonía celular, las computadoras, y el desarrollo de aplicaciones que facilitan la comunicación en tiempo real (*WhatsApp, Skype, Facebook*) han modificado de manera significativa la experiencia migratoria tanto para quienes se van, como para quienes permanecen en los poblados de origen. La percepción de la diferencia que ésta representa es ejemplificada por uno de los chiapanecos entrevistados quien fue uno de los primeros enviados a Canadá. Eliodoro, quien tiene ya 26 temporadas (años) laborando en el PTAT, insiste en que quienes parten hoy en día a Canadá “la tienen fácil” pues ahora es muy simple y rápido comunicarse con la familia. “Cuando yo fui, sólo por cartas que tardaban dos meses en ir y venir. Eso sí que estaba duro de aguantar”, afirma.

Ellas confirman esta aseveración. En su caso, María se refiere a la experiencia relatada por Valentín, a quien su hija no reconocía, poniendo énfasis en que cuando él iba, la comunicación era menos frecuente porque los teléfonos celulares no eran tan populares:

“Cuando mi esposo viajó, mi nena tenía un año, y cuando él regresó, ella no sabía quién era, reconoció más al esposo de mi hermana que convivió más con él, y con su papá no quería ir, como que le tenía miedo...Yo tenía un celular chiquito, simple [no inteligente], pero él tenía que buscar allá como llamarme, con tarjetas en el teléfono de la finca, lo hacía como una vez a la semana...” (María/Valentín).

De su parte, las otras mujeres refirieron la facilidad con la que hoy se mantienen mutuamente al tanto de lo que sucede. Ana, esposa de Ricardo comparte los emotivos intercambios que tienen lugar con su esposo, a quien considera un buen compañero y padre

---

<sup>71</sup> Es importante señalar que parte de estos resultados son utilizados en el artículo titulado “*Family Separation and Emotional Bonds: Women of Chiapas and Yucatan, Mexico, facing male migration to Quebec, Canada*” (publicado en el *International Journal of Care and Caring* 3(2), 279-294) y del capítulo del libro “Género y emociones en la migración temporal de yucatecos y chiapanecos en Canadá” (aceptado para ser publicado por el RENISCE, título y fecha en proceso).

afectuoso y presente, subrayando también el hecho de que, ante la larga ausencia, sus hija-os no lo reconocen cuando vuelve:

“Mi esposo me llama todos los días. El tiene su teléfono celular y yo tengo otro aquí. Habla con todos en la casa para preguntar cómo están, como se sienten cuando él no está aquí. Mi hija Anita le dice que ella y su hermanito están tristes porque él no está aquí y cuando viene, ya no lo reconocen, porque pasan hasta ocho meses sin verlo. [Apunta a la bebé que tiene en sus brazos] Ella tiene seis meses, cuando él regrese en ocho meses, ella ya va a estar caminando y, como ha pasado con los otros, cuando lo escuche hablar, se va a poner a llorar porque no lo reconocerá” (Ana/Ricardo).

Julia, esposa de José hace notar que su esposo sólo la llama cuando ha depositado dinero, a pesar de que ella le insiste en que lo haga en cualquier momento:

“Me habla por teléfono cada tres días más o menos. Dice que no le gusta hablar si no es para decirme que está mandando dinero. Yo le digo que no habla porque no quiere, pero él me contesta que termina muy tarde trabajar y ya está cansado y se tiene que arreglar de comer, y bañarse y todo lo demás. Pero siempre me llama al menos dos veces a la semana” (Julia/José).

Finalmente, la esposa de Héctor indica que entre ellos (indígenas kaqchikeles) no está arraigado el hábito de comunicarse frecuentemente, además de enfatizar el alto costo de las llamadas:

“Nosotros nos hablamos poco, no hay el costumbre y sale muy caro la tarjeta allá y aquí. Sí lo hace cuando avisa que ya debo ir a sacar el dinero y para saber cómo están sus hijos” (Teresa/Héctor).

Como se observa, la comunicación virtual es el espacio en el que las emociones pueden ser expresadas más allá de la distancia geográfica. A través de llamadas telefónicas o de videoconferencias, las familias manifiestan su bienestar o los problemas que confrontan. De acuerdo con las entrevistas, las llamadas tienen una duración de 45 minutos o una hora en promedio, cuando se trata de trabajadores que ya tienen varios años trabajando en los programas; y pueden llegar a ser mucho más largas cuando se trata de hombres jóvenes, recién casados o que tienen dificultades para adaptarse a su nueva vida.

Tal y como Baldassar sugiere, estamos frente a la co-presencia que se vive a través de la utilización de las TIC “para capturar y explorar las diversas formas en que las personas mantienen la sensación de ‘estar allí’ para el otro en la distancia” (2016:134), convirtiéndose en lo que Baldassar denomina el pegamento que mantiene unidas a las familias transnacionales, particularmente a las parejas.

Podemos, por tanto, colegir que, para los trabajadores agrícolas, estas conversaciones representan el único tiempo en el que pueden “acercarse” a su esposa e hijos. Significan

también el momento en el que se mantiene y fortalece el vínculo relacional con sus parejas, y en el que se ejerce la paternidad a distancia. Para sus esposas, significa un ámbito para externar los pesares que produce la lejanía, un sitio para hablar de los sentimientos y los problemas de la vida cotidiana. Mediante las llamadas telefónicas se reafirman también los papeles de género, el del hombre como guía de la familia (ver capítulo anterior), y el de la mujer como cuidadora de los hijos y preservadora del bienestar familiar y los bienes materiales.

De otra parte, recordemos que en el caso de los TAT, se trata de individuos que ingresan al país de acogida como trabajadores “poco calificados”, lo que les impedirá tener derecho a la residencia y, en consecuencia, a la reunificación familiar. En términos prácticos, esto significa que su esposa y/o familiares no tienen derecho a visitarlo durante la estancia laboral. En este sentido, el constructo de los espacios sociales transnacionales queda demostrado al hacer notar que trabajadores y familiares estarán simultáneamente expuestos a relaciones sociales intensas en diversos lugares y espacios, tanto al mismo tiempo, como de manera constante. La posibilidad de la utilización de las TIC resulta, por tanto, una forma de expresión de esta simultaneidad.

### **8.3 Roles de género**

Al elaborar sobre el trabajo emocional en el entorno del cuidado y de la migración, Arlie Hochschild sostiene que, en la vida privada, las mujeres realizan un mayor “trabajo emocional” que los hombres “un esfuerzo invisible que, como las tareas domésticas, no cuenta como trabajo, pero es crucial para hacer otras cosas” (2003:167).

Además, como lo anota Hochschild dicho trabajo está generizado. En principio, la dependencia económica de las mujeres puede convertir a la gestión emocional en un bien a intercambiar. En segundo lugar, la investigadora nos recuerda que a las mujeres les es solicitado manejar sus emociones negativas, la ira y la agresión, las cuales son consideradas aún hoy en día como aceptables entre los hombres. Ambas emociones a través de las cuales parecen expresar todas las otras, ante su impericia de manifestarlas directamente, dado el aprendizaje de supresión de éstas, y de la convalidación de que enojarse y ser agresivo son características adecuadas del género masculino (Brody 1993). Un tercer aspecto que Hochschild pone en la mesa, es el hecho de que son precisamente las mujeres las que son mayoritariamente contratadas para empleos en los que se requiere de este tipo de gestión que, como recordaremos, se denomina labor emocional para diferenciarlo del de tipo personal, llamado trabajo emocional.

Leslie Brody (1993) plantea asimismo que las diferencias genéricas son situacionales y culturalmente específicas. Nos recuerda que hasta los años 1970, los valores que eran



socializados a través de los medios enfatizaban un reforzamiento de los valores tradicionales entre las mujeres, los cuales incluían ideas de auto-sacrificio, de evitación del conflicto y de una minimización de las expresiones de enojo (ira); en tanto que actualmente se promueve la auto-realización, la comunicación abierta de emociones tanto positivas como negativas, incluyendo justamente el enojo. Sin embargo, agrega, se continúa esperando que sean las mujeres las que realicen el denominado trabajo emocional enunciado por Hochschild.

En el caso de los varones, Brody da cuenta de los cambios que han tenido lugar en lo que se considera la paternidad ideal, los cuales han tenido efectos en la afectividad masculina. De esta manera, refiere que en tanto los padres realizaban su trabajo en casa (previo a la industrialización), su rol frente a sus hijos era el de “supervisores morales, maestros, consejeros, benefactores, progenitores, acompañantes y cuidadores” (1993:104). Una vez que debieron salir a las fábricas –o desplazarse hacia otros lugares para encontrar trabajo y proveer sus hogares– se vivieron cambios drásticos en los roles de ambos géneros, dando lugar a una modificación en la que la función paterna pasó a ser de tipo disciplinario y de autoridad moral, con las consecuentes variaciones en las funciones emocionales esperadas.

Con expresiones distintas, en los casos analizados, ha sucedido algo semejante. En ambas comunidades, el aumento de la población ha alejado los terrenos de crianza y cultivo, lo que provoca que los hombres/padres de familia tengan que partir muy temprano en la mañana para transitar la distancia entre sus hogares y las parcelas. Parten con los alimentos de mediodía preparados por sus esposas, y regresan poco antes de la caída del sol. Deben realizar cierta parte de sus actividades en las cabeceras municipales, lo que absorbe también una buena parte de su tiempo; o bien en las reuniones ejidales o comunales. Las y los hijos, de su parte, deben ir a la escuela, y a su regreso son generalmente las madres quienes se hacen cargo de acompañarles en la realización de los deberes escolares.

A la par, consideramos que la presencia invasiva de la televisión ha ampliado la distancia y la posibilidad de convivencia entre hija-os y padres. Hoy día, son también menos frecuentes los juegos de mesa familiares, las pláticas nocturnas o las actividades compartidas con la-os madres/padres, las cuales servían justamente a propiciar el intercambio de conocimientos y de afectos entre unos y otros.

Seguimos, sin embargo, frente a patrones en los que las mujeres y los hombres son socializados de manera diferenciada y orientados a una división sexual de labores, lo que propicia una especialización de actividades por género con un trabajo emocional también diferenciado. Hoy día, ante la migración laboral de los hombres, ellas deben realizar un doble esfuerzo, al asumir el papel de madre y padre a la vez, además de desarrollar tareas que, generalmente, corresponden a sus esposos. Todas las mujeres entrevistadas coinciden en señalar que su vida cotidiana es mejor cuando sus hombres están en casa. Ellas confieren

mucho respeto a la figura de esposo y padre, y consideran que hace falta la autoridad y la presencia masculina, por lo que viven la ausencia de sus parejas como una carga [viendo las imágenes de familias con el papá y de mujeres con sus hijos y el papá ausente, imagen 37]:

“Cuando él no está aquí, a mí me toca hacer las compras, tengo que buscar quién me ayude para eso. No es igual, jamás ni con otra persona que lo venga hacer, no es lo mismo, es una gran diferencia. Me ha hecho más segura, pero, de todas maneras, es mejor que él esté, aunque [al irse] estemos mejor [económicamente] pues no nos hace falta el sustento [...] Mire, mi niña pequeña se me enfermó, y tuve que resolverlo yo sola todo, es verdad, vendí mis animalitos, porque había de donde echar mano [de dónde obtener dinero], pero como le digo, es mejor que él esté aquí” (Ana/Ricardo).



Imagen 37. Familias con padre ausente y presente (Internet)

Rosario confirma la necesidad del papel compensatorio que juega la pareja masculina, y los costos que conlleva el asumir ambos roles que, en su caso, pueden expresarse en impaciencia que puede concluir en algún castigo, lo que no sucede cuando él está en casa:

“Yo me tengo que hacer cargo de la casa cuando él no está. Es difícil, y me es triste, eso pesa más, porque cuando él está en casa, es consentidor con sus hijos, les llama la atención, pero tiene paciencia con ellos. Yo me impaciento luego, ya me conocen, que ya les hablé, y no como él de paciente; me hace falta la autoridad masculina, ellos lo escuchan más a él (Rosario/Benito).

Como lo hicimos notar en el capítulo anterior, la creación de nuevos roles es expresado por las esposas de los trabajadores, quienes hubieran preferido que sus compañeros estuvieran en casa para compartir la tarea, pero que aceptan que ha sido necesario adaptarse a las circunstancias:

“Desde cuando él se fue el primer año, yo soy papá y mamá a la vez, de los tres. Difícil porque yo los he criado. Porque no está él cuando mis hijos salen de la escuela. La pasamos solos, él no está pues. Ahí me las arreglo. Cuando tengo problemas con mis hijos, le marco y ya él los regaña, les llama la atención de larga distancia, pues. Los problemas cuando yo puedo resolverlos, lo hago yo. Así no las hemos pasado siempre. No son hijos malos, porque me obedecen, pero sí estaría mejor con él.” (Elvia/Isidoro)

Ahora bien, al teorizar sobre la relación género/migración y los efectos que tanto el PTAT como el RA-PTET tienen sobre las políticas de género implementadas por los países implicados en dichos programas, las perspectivas de análisis nos permiten constatar, como se ha señalado, una presencia del estado que se hace patente en las formas específicas en las que se da la contratación, prefiriendo hombres casados, padres de familia. Observamos de esta manera las estrategias que son utilizadas por los trabajadores agrícolas transmigrantes y sus familias para acomodarse a la movilidad laboral circular a la que se encuentran expuestos. Argüimos, por tanto, que existe una lenta transformación tanto en la relación de género como en la estructura familiar, producto de este tipo de movilidad laboral que si bien no es claramente percibida por trabajadores y familiares, al analizar las estructuras existentes en las comunidades, se pone en evidencia que éstas se mueven de la misma forma en la que lo hacen los trabajadores. Durante sus ausencias, sus esposas ocuparán temporal, pero también parcialmente, los espacios ocupados por ellos, y una vez de vuelta, ellas se replegarán para que sus compañeros efectúen el papel esperado. En este sentido, Labrecque (2016) hace notar que en el caso de las parejas entrevistadas, existe una tendencia creciente a mantener la modificación en los roles de género que son trastocados por las ausencias recurrentes de los hombres yucatecos. Dos estrategias frente a un mismo fenómeno.

De otra parte, entre los hombres chiapanecos encontramos que el consumo de bebidas alcohólicas puede llevar a actos de violencia contra las mujeres. Una de las entrevistadas no sólo tuvo que encarar la responsabilidad de asumir los roles materno y paterno en la crianza de sus hijos, sino también en las labores productivas, dado que su compañero no le enviaba dinero mientras permanecía en Canadá. Al volver, él continuaba ingiriendo alcohol, y se tornaba violento hacia ella:

“Yo no sé por qué él dejó de venir [a su casa] regresaba de Canadá y se quedaba en un cuarto donde su abuelita [...] mientras él no estaba aquí, su ganado yo se lo cuidaba (había un rancho, pues), pero yo me subía al caballo a vigilar todo, allá en los potreros a riesgo de que me agarrara alguien allá en el monte, una culebra, un animal –está bien solo, pues [...]. Yo vendía perfumes de catálogos, o cortaba el cabello [...] Ni siquiera mil pesos quincenales me quería mandar [...] se la pasaba borracho y seguido me quería pegar [...]. Después de que terminaba yo de cuidar los animales regresaba yo corriendo, me lavaba yo la cara, los brazos y me iba yo a la junta [de la escuela] de mis hijos. [...] Sola, yo tenía que hacerme cargo de todo” (Celia/Santiago).

Como puede observarse, en el contexto de vida de las entrevistadas, los papeles de género se hallan muy definidos por las normatividades dominantes. Los hombres efectúan las labores agrícolas cuando están en México, así como labores de construcción (en sus propias casas), manejo de camiones y tractores, carga de objetos pesados, y son considerados “el jefe

del hogar” en términos económicos y morales. Cuando el esposo está en Canadá, todas las tareas (domésticas, de cuidado familiar, agrícolas, etcétera) son realizadas por la esposa, y solo en casos excepcionales, se contrata a una tercera persona para hacer ciertos trabajos, tal y como lo señala Celia, al referirse a la presencia de un vaquero que se hacía cargo de ciertas tareas en la ausencia de su esposo.

Como lo señalamos en el capítulo anterior, al referirnos a los mandatos de la masculinidad y la forma en la que éstos se manifiestan, en las narrativas de las esposas de los trabajadores se confirman los papeles de género, entre los que se encuentra la dirección moral, que se ejercen también a distancia, ya que el esposo y padre no tiene que estar presente para investirse como autoridad máxima y saber qué es lo que sucede en el hogar. Él reprende a los hijos, y también autoriza qué se puede comprar. (Viendo la foto de una mujer recibiendo un envío de dinero, imagen 38).

“Cuando él empezó a ir era más difícil porque los muchachos estaban más chicos y mi niña apenas empezaba a ir a la escuela. Como ahorita que acabo de comprar el material para agrandar un cuarto [me muestra el cemento, las varillas...], eso me da estrés, porque siempre ha sido él quien lo hacía. Que yo cuide el dinero para que me alcance, hacer los pagos que él me dice de lo que debemos, son más responsabilidades de cuando él está aquí” (Nati/Artemio).



Imagen 38. Recibiendo el envío de dinero (Internet)

“Hablamos por teléfono una vez a la semana, sobre todo cuando me manda dinero para preguntarme si ya lo recibí. Tardamos hasta una hora, yo le platico cómo están las cosas aquí en la casa, y él me dice cómo vamos a gastar el dinero, qué deudas hay que pagar [...] Luego me pide hablar con sus hijos, con ellos él platica lo del diario, qué han hecho, cómo se portan, cómo van en la escuela, si me obedecen, cosas así” (Carmela/Alfonso).

“¡Ah! Así como acabo de recibir yo. [Siente] Me da emoción, me llena de alegría de ver no nos falta el pan del día para que comamos, [y también] para hacernos de nuestras cosas. Ayer que me habló para avisarme del envío ya me dijo qué es lo que se va a comprar de material para cuando él regrese esté listo. Nos juntamos con otras conocidas mías que también reciben

dinero de sus esposos. Quedamos de vernos en Arriaga y de allá nos venimos juntas para no arriesgar a que nos pase algo”. (Remedios/Rafael)

Cabe señalar que, los posibles efectos modificadores de los roles de género tradicionales podrían ser mayores si las mujeres pudieran decidir más activamente en el destino de los ingresos familiares. Observemos a partir del último testimonio, que ser receptoras de envíos importantes de dinero (entre 300 y 400 dólares semanales) las convierte en blancos de asalto, con el consecuente estrés que ello conlleva; aunque a la vez esta circunstancia abre la vía a la solidaridad, como lo señala Remedios.

Lo que queremos indicar en este sentido es que, las mujeres señalaron que no tienen contacto permanente entre sí. Saben que varias de ellas tienen esposos que trabajan fuera del país, pero no se frecuentan, ni tampoco crean algún tipo de red de soporte que les permita compartir experiencias y estrategias de solución ante problemas o dificultades semejantes, lo que se limita a la familia extendida. Fue solamente Remedios quien nos dijo que al ir a realizar el cobro del dinero que sus esposos envían, ella y dos o tres más mujeres del pueblo se juntan: “alguna pasa a la casa y me dice que va a ir a cobrar, ¿vas a ir tu también? Nos vemos allá” –me dicen. De esta manera, un gesto solidario de protección entre sí se genera, aunque no trascienda a otras formas de relación entre ellas.

Asimismo, derivado de la observación realizada podría aseverar que la mayoría de las mujeres entrevistadas, salvo Rosario y Celia en el caso de México, y María en el de Guatemala, son mujeres que prefieren jugar el papel tradicional reservado a las mujeres, presentando actitudes pasivas y de aceptación de la manera en la que se manejan las cosas.

Como lo señalamos al principio del capítulo, en el caso de Rosario, más joven y con mayor educación que el resto (preuniversitaria terminal, con una especialidad en contaduría), incluso conduce la camioneta que su esposo utiliza para desplazarse e ir a ayudar a su suegro. De igual manera, dentro de la conversación general. En el de María, ella es parte de la AGUND y busca asociarse a grupos de mujeres que luchan por mejorar su condición y empoderarse. Finalmente, en lo tocante a Celia, su situación particular y su carácter decidido la condujeron a tomar las riendas del hogar, a fin de asegurar el futuro de sus hijos, particularmente el varón, quien estudia Derecho en San Cristóbal de las Casas, a centenas de kilómetros de Arriaga.

Es pertinente señalar que los procesos transnacionales que se articulan en torno a la migración transnacional y los roles de género, mismos que son experimentados por los participantes en el PTAT y el RA-PTET y sus esposas, no pueden ser imputados exclusivamente al hecho de ser trabajadores agrícolas transmigrantes. Estas dinámicas son producidas por las normatividades dominantes en las comunidades analizadas. Sin embargo, es posible sostener

que, en el caso que nos ocupa, tanto las estructuras existentes como la propia experiencia a la que son sometidos los trabajadores y sus compañeras de vida no influyen positivamente los espacios productivo y reproductivo de ambas partes, dado que se sucede una suerte de intermitencia en el ejercicio de los roles de género. De esta manera, se tiende a una reproducción social que preserva los mandatos emergidos y promovidos por el patriarcado.

## 8.4 Tristeza

La tristeza (es “duro”), como un estado emocional provocado por un suceso desfavorable o por la pérdida (temporal o definitiva) de seres queridos, o por la incapacidad de obtener la meta propuesta (Ekman 1999), es la emoción más referida por las mujeres y hombres al aludir el distanciamiento familiar. Ésta emergió durante la presentación de diferentes fotografías a las mujeres entrevistadas en las que se mostraron campos agrícolas canadienses, un grupo de hombres comiendo durante un descanso de trabajo, celebraciones escolares o personales.

El estado de tristeza se comunica a la pareja con la intención de hacerle saber que es una persona importante, y que la vida no es buena sin su presencia. Sin embargo, nuestros hallazgos permiten suponer que el paso del tiempo produce una suerte de efecto “anestesia” en las mujeres que dicen haberse acostumbrado a la situación.

“Ahora ya estoy acostumbrada, hace ya pues tantos años que nos separamos, él se va a trabajar y yo me quedo aquí en casa. Al principio era muy duro, peor que no había comunicación como ahora, sólo cartas, y si te llegaban, porque seguido se perdían en el camino. Yo no sabía nada de él, ni él de nosotros, hasta que regresaba. Tenía yo un niño primero, y luego la niña, y me quedaba yo triste, triste porque desde el principio él siempre se fue mucho tiempo, varios meses. Y ahora, pues, ya los dos están grandes”. (Graciela/Eliodoro)

“Sí me siento triste cuando ya sé que él se va a ir, aunque después de los años se va uno acostumbrado a sentirse así. Pasa de rápido [de súbito] cuando ya se está alistando, pero ya no es igual que las primeras veces, la verdad...” (Nati/Artemio)

“Se siente uno triste porque no los vemos varios meses. Pero era más duro el primero, el segundo años que se fue, ahora ya me acostumbré que no está aquí” (Teresa/Héctor).

Se hace referencia también a dichos populares para minimizar lo que se siente, indirectamente señalando que no son sólo ellos, sino que es algo que sucede así a todo el mundo. Julia, esposa de José, utiliza la misma frase que él para referirse a las emociones y sentires que son experimentados durante la ausencia:

“Mi marido dice que nos pasa como dice la canción “la mujer se queda llorando y el hombre se va sufriendo”, porque al principio es duro, se siente feo aquí [se señala el corazón]. Yo lo extraño mucho y si él me pregunta, a veces me pongo a llorar, porque duele pues estar así, lejos, tanto tiempo. (Julia/José)

En otras ocasiones, la tristeza resentida es agravada por la percepción de encontrarse solas, sin el soporte de los otros miembros de la familia extendida:

“Para mí es más duro cuando estaba sola y me sentía triste de que él no esté aquí porque no hay apoyo de la familia, es más difícil para todos” (Josefina/Marcos).

“Yo me siento triste y alegre a la vez, aunque con mucha preocupación cuando él se iba porque no había con quien platicarlo” (Ema/Apolinario)

O de tener que celebrar a solas las fiestas que tradicionalmente se festejan en familia:

“Su hija fue la que marcó durante el receso. Él estaba muy contento porque su hija le llamó [era día del padre]. Nos sentimos mal porque no está, y no podemos celebrar con una comidita. Me da tristeza que no se puede [...] Desde hace unos seis años que no celebra conmigo el día de las madres, porque se comenzó a ir en abril. Me habla para felicitarme, me dice que me compre un pollito para que coma con mis hijos. Me voy donde mi mamá para celebrar allá, pero no es lo mismo” (Elvia/Isidoro)

“Los hijos se acostumbraron que su papá no estuvo muchos años en sus fiestas. Los más chiquitos se ponían tristes y preguntaban de él [...] yo me sentía mal si uno lloraba, pero ¿qué se le hacía pues?” (Sara/Emilio).

En este tema, resulta claro que la movilización de los recursos tecnológicos diversos que se ponen al alcance de las familias transnacionales prácticamente no logran atenuar los efectos de esta emoción. En este sentido, parece ser que la presencia física no puede ser reemplazada, dando lugar al “adormercimiento” provocado por la repetición de la experiencia. Sin duda que, tal y como Madianou y Miller (2012) plantean, estas formas polimedia sirven de mediadores en las relaciones transnacionales. Sin embargo, permanece vigente la pregunta del reemplazamiento que puede ser posible realizar a través de la constante interacción a través de los medios que se tienen al alcance para hacer sentir al/el otra-o que se está presente, que la voz y la imagen pueden tener los efectos calmantes y reconfortantes de la presencia física misma

## 8.5 Soledad

La soledad es una emoción que ha sido bastante investigada. Para Weiss existe una diferencia “*between emotional loneliness, stemming from the absence of an intimate figure or a close emotional attachment (a partner, a best friend), and social loneliness stemming from the absence of a broader group of contacts, or an engaging social network (friends, colleagues and people in the neighbourhood)*” (Weiss, citado por De Jong Gierveld, Van Tilburg & Dykstra, 2018:396). En nuestro caso, el concepto más referido fue en torno a la ausencia de sus esposos,



la figura emocional que es la más representativa para las mujeres/esposas/madres que permanecen en las comunidades de origen de los trabajadores agrícolas.

En el caso de los hombres-varones expresaron que la soledad la pueden gestionar debido a que se ocupan casi todo el tiempo en el trabajo, y cuando tienen tiempo libre, lo utilizan en realizar labores domésticas, así como en compartir alguna reunión con sus compañeros de trabajo. La vivencia de la soledad es más sentida los fines de semana, o los días libres en los que deambulan en las cabeceras de los poblados quebequenses. Varios hombres señalaron que esos días es cuando más les agradaría estar en compañía de su familia, dado que en sus comunidades de origen es cuando pasan tiempo con la esposa, hijos e hijas, tal y como lo referimos en el capítulo anterior.

La soledad se experimenta de forma individual, pero, es una expresión de la interacción con otras personas; es decir, nadie puede sentirse solo si antes no ha experimentado la presencia de alguien. Es, por tanto, también una regla emocional que se supone debe sentirse cuando alguna persona amada se marcha. En el trabajo etnográfico percibimos que las mujeres no se sienten solas –o, aunque padezcan dicha emoción la niegan– pues están acompañadas de sus hijos, madre, padre, suegros, y otros parientes. En su caso, se referían a “hacer las cosas sola”, es decir, tener que resolver los problemas cotidianos o excepcionales, cuando se trata de responsabilidades que, o bien acostumbran a decidir conjuntamente, o son tareas de las que sus esposos están regularmente a cargo. Pero no expresaban necesariamente un sentimiento de soledad, como lo indicaron sus esposos (capítulo VII).

Hallazgos similares son presentados por Labrecque (2016:221) quien reporta que las esposas de los trabajadores acaban adaptándose y aceptando la emocionalidad implícita en las ausencias de sus esposos; aunque en el caso analizado por la investigadora, se reporta un temor a estar sola por la inseguridad reinante en el lugar de habitación, a la vez que por la vivencia de una carencia de sentido de su vida. Son en estos momentos en los que las compañeras de vida de los trabajadores transmigrantes ponen en tela de juicio el costo emocional que hay que pagar a cambio del bienestar material que otorga el acceso a recursos financieros.

En el caso de las esposas mexicanas y guatemaltecas de nuestro estudio, hubo un par de excepciones. Son dos entrevistadas quienes indicaron sentir soledad, estado emocional asociado al hecho de haber sido la primera vez que su esposo partía lejos, y que ellas eran muy jóvenes, recién casadas y, una de ellas, con una bebé recién nacida:

“Para no sentirme sola, me iba yo a andar en los campos con mi suegro y mi cuñado, que cuidaban las parcelas de mi esposo [...] Tuve que buscar una manera de entretenerme para no sentir la soledad de que él no estaba aquí [...] Éramos muy jóvenes cuando él empezó a ir (yo tenía apenas 19 años). Después, cuando ya tenía a los niños y ellos estaban pequeños, les daba yo mucha atención para no sentirme sola.” (Graciela/Eliodoro).



“Yo tardé mucho tiempo en adaptarme la primera vez que Valentín se fue, mi bebé acababa de nacer y yo estaba muy acostumbrada a que él estuviera aquí conmigo. Aunque estaban mis hijos, me sentía sola, con mucha nostalgia y pues, en aquella época, no había celular todavía” (María/Valentín).

## 8.6 Preocupación/Angustia

Por otro lado, la preocupación está relacionada con la intranquilidad y el malestar provocados por eventos que ocurren en el presente, y se vincula con la incertidumbre (angustia, estrés, temor) en torno a situaciones negativas que eventualmente podrían suceder.

“Descriptivamente, la preocupación implica un predominio de la actividad del pensamiento verbal con valencia negativa. Cuando nos preocupamos, nos estamos hablando mucho sobre las cosas negativas, la mayoría de las veces sobre eventos negativos que tememos que puedan suceder en el futuro.” (Borkovek, Ray & Stöber, 1998: 563).

Prácticamente todas las mujeres manifestaron experimentar preocupación, nacida de la imposibilidad de conocer lo que sucederá en su vida cotidiana. ¿Qué pasa con las y los hijos durante la ausencia?, ¿se encuentra él en buen estado de salud?, ¿ha sufrido un accidente? Con éstas y otras preguntas, sin respuesta inmediata, tienen que aprender a vivir hasta el reencuentro.

“Hemos tenido la suerte de que a él nunca le ha pasado nada, aunque ya ve que tiene tantos años yendo para allá. Él me dice que, si alguien se pone enfermo o se siente mal, entre ellos buscan que darle, se preguntan entre ellos qué pueden tomar. Hasta que no trajeron aquí un teléfono [se refiere a la instalación de la telefonía satelital en el poblado] para que uno pudiera comunicarse, yo me la pasaba bien preocupada, y él también, porque no sabía cómo estaban los muchachos, sobre todo cuando nació la segunda, la niña, dice que se llenaba de nervios [angustia] de no saber nada” (Remedios/Rafael)

“El marido de Estela, una señora que vive cerca del parque, regresó con un brazo malo, no lo curaron bien y creo que todavía no trabaja. De’ que lo supe, se me creció la preocupación de la salud, de que a mi esposo le pase un accidente, que me hablen por teléfono para avisarme que no está bien, ¡ay Dios! si lo pienso, ahí traigo la preocupación [estrés, angustia] todo el día, hasta que hablamos por teléfono, que tenga yo noticias suyas”. (Ana/Ricardo)

“El primer año que Alfonso se fue, mis dos niños estaban chiquitos, tenían 2 y 1 año. Como no se podía uno comunicar por el teléfono como ahora, él me decía a su regreso que estaba muy preocupado de no saber cómo estaban, si no se habían enfermado o cosas así [¿y usted?] yo me preocupaba también de él, pues nunca se sabe si pasa algo malo, estaba a ratos como ansiosa de que ya regresara...” (Carmela/Alfonso).

Al respecto, los resultados presentados por Labrecque (ídem) reiteran que esta emoción es una constante entre quienes se quedan a la espera en las comunidades de origen de los TAT. Ellas no sólo se preocupan por la integridad física de sus esposos, sino también por cómo se sienten en la distancia. El trabajo emocional desplegado por estas mujeres corresponde, por

tanto, a lo esperado por las reglas emocionales a las que se refiere Hochschild (2003), normatividad emocional que determina no solamente lo que socialmente debe experienciarse y expresarse en el momento adecuado, sino también lo que es propio a cada género. En este sentido, siguiendo a Bourdieu, Vermot afirma que en efecto, las emociones “están incorporados dentro de las relaciones de poder de género a través de “habitus” (2015:139), convirtiéndose en herramientas de control que serán utilizadas para justificar los roles asignados y obligar a que las personas humanas cumplan con el papel que se les ha asignado”. Si nos atenemos a los testimonios que tanto las esposas como los propios trabajadores han expresado a lo largo de las entrevistas presentadas, es claro que estas teorizaciones se validan.

Ahora bien, aunque las emociones relacionadas con el malestar (tristeza, preocupación, soledad) fueron expresadas más frecuentemente, también se habló de emociones vinculadas con el bienestar, como anotamos a continuación. En este sentido, las mujeres expresaron que se sienten muy bien de poder proporcionar amor y cariño, más que bienes materiales a sus familiares, a diferencia de los varones para quienes dar se relaciona con los bienes pecuniarios, actitud relacionada con los mandatos de la masculinidad, tal y como lo referimos en el capítulo anterior.

### **8.7 Alegría (felicidad) y orgullo (satisfacción).**

Algunas de las mujeres entrevistadas se refirieron a la alegría (felicidad) producida de cumplir el papel que la maternidad implica, además del reconocimiento que reciben en este sentido, expresando también el orgullo (satisfacción) de contar con un esposo que se sacrifica por su familia. En este sentido, debemos comprender por felicidad el estado de bienestar producido por ciertos eventos de la vida que conducen a una persona a “experimentar contento”. Trascendiendo la definición clásica de felicidad como un incremento en la sensación de placer y la consecuente reducción de dolor, coincidimos con Aristóteles quien afirma que la felicidad connota “tener estos sentimientos en los momentos correctos, con referencia a los objetos correctos, hacia las personas correctas, con el motivo correcto y de la manera correcta es [...] la marca de la virtud” (Aristóteles, II.6:1106b21-22).

En el caso particular de las mujeres y los hombres involucrados en el proceso de la migración temporal, la felicidad ocurre en el tiempo y el espacio en que debe ocurrir; se produce como efecto derivado del sacrificio de estar separados a causa del trabajo, y de cumplir cada uno los papeles de género que le corresponden. Para las mujeres la felicidad se encuentra relacionada con ser buena madre y esposa, y con llevar a cabo las tareas percibidas como femeninas. Para los hombres, como quedó de manifiesto en el capítulo anterior, el efecto del

sacrificio consiste en sentir felicidad, satisfacción y estar contento al desempeñar el papel de padre proveedor, sobre todo, económicamente hablando.

“Cuando mis hijos salieron de la escuela, yo me sentía muy contenta, muy feliz de que ya habían terminado. Mi esposo no estuvo, no le ha tocado estar porque pues anda allá trabajando. Me hubiera gustado que estuviera, pero no se pudo, y ni modo. Eso sí, llamó por teléfono para preguntar cómo había estado la celebración [graduación] en la escuela, porque él también se siente bien, orgulloso de que, por ejemplo, cuando terminó mi muchacho, ya había pasado de la secundaria a la prepa, aunque después ya no siguió [estudiando]” (Graciela/Eliodoro).

En lo que toca a las celebraciones, es importante señalar el papel que juega la religión que se profesa. Sin realizar un análisis más profundo dada la relevancia y extensión del tema en sí –que nos alejaría del propio– me parece necesario anotar que, en el caso de los Testigos de Jehová, éstos no tienen la costumbre de celebrar ningún tipo de festividad pagana, dado que se considera contrario a los preceptos que siguen. Esta circunstancia significa una relación diferente en términos emocionales en lo que se refiere a la ausencia de los esposos, por ejemplo, durante el día del padre o de la madre o en un cumpleaños, dado que, como Julia nos comparte, son fechas que no tienen ninguna importancia especial para ella:

“[Una se siente] como una súper mamá si su hija o su hijo le hacen un cumplido por lo bien que hizo algo: se siente uno halagada, pues, me siento bien así. No acostumbramos aquí en la casa (ya le dije que soy Testigo de Jehová) celebrar ni el día de la madre, ni los cumpleaños, porque todos los días uno debe dar lo mejor para los demás... las ceremonias de graduación, pues esas sí porque participa uno en los gastos, y una de madre se siente feliz cuando le dan el reconocimiento a sus hijos, pues, es como si todo lo que uno les ha dado, se regresa a uno...” (Julia/José).

Es significativo notar como, para todas las mujeres existe una asociación entre las emociones (sentires) de alegría, felicidad y de contento asociadas con el bienestar de sus hijos. Podríamos decir que, para ellas, el sacrificio realizado para hacer realidad el proyecto migratorio cobra todo su sentido al saber que la progenie crece sana, comen bien, se educan y, por tanto, pueden aspirar a una vida distinta; a oportunidades que pueden significar otro tipo de movilidad, de ocupar espacios laborales que no tengan necesariamente que ser el de verse obligados de separarse a su vez de sus futuras familias:

“Yo estoy muy contenta de ver que mis hijos están sanos, están bien, que van a la escuela, que siguen avanzando”. (Carmela/Alfonso).

“Hay una alegría que te da de saber que los problemas se resuelven, que los hijos pueden educarse, comer bien, estar más contentos ellos también” (María/Valentín).

“Tenemos muchos motivos para estar alegres, sobre todo cuando vamos viendo crecer a los hijos, que son buenos hijos, que se van a la universidad como mi muchacho el más grande que ya va a terminar, y los otros dos que también van a ser profesionales” (Elvia/Isidoro).

“Yo estoy contenta de que mi hijo el segundo [tiene 13 años] comenzó la secundaria y ahora que su papá volvió a trabajar en Canadá va a ser más fácil de pagar su escuela” (Teresa/Héctor).

“Para mí la alegría es ver que mis dos niños están bien, que si necesitamos algo para ellos, se puede comprar. Estamos construyendo un futuro para ellos” (Rosario/Benito)

Los testimonios de las esposas entrevistadas permiten confirmar lo que Vermot denomina “la naturalización” de los roles de proveedora de cuidados (*caregiver*) y de sostén de la familia (*breadwinner*) a través de las emociones (2015:139). Es en el caso de la alegría y la satisfacción que resulta de toda evidencia que las mujeres se autositúan en segundo término, dado que la vivencia de ambas emociones es producida a partir de las experiencias vividas por la progenie, logros que raramente le serán reconocidos.

## **8.8 ¿Busca usted a Juan? Ha de andar borracho, como de costumbre: la mirada de la parentela y la comunidad**

Una de las características relevantes de quienes participaron en el estudio, en lo que toca a México, es el hecho de que casi todos se conocen debido a que se trata de un poblado pequeño, y de que muchos de ellos son parientes, ya sea en línea directa o bien política.

Esto nos permitió poder escuchar la narrativa de dos personas, una de ellas en lo particular, quien nos compartió información que ninguno de los trabajadores refirió durante las entrevistas que tuvieron lugar, razón por la que consideramos importante referirla en esta última parte.

En primer término, doña Flor, hizo referencia al alto consumo de alcohol que se da entre algunos de los participantes en el PTAT. Fue justamente una de las primeras veces que buscábamos a uno de ellos que, al escuchar que tocábamos a la puerta de su vecino, lanzó así sin más “¿busca usted a Juan? Si no le contesta es porque ha de andar borracho, como de costumbre”. Ante tal respuesta, continuamos con la conversación durante la cual nos hizo saber que prácticamente desde su regreso de Canadá, que tiene lugar a mediados de noviembre o principios de diciembre, tanto Juan como varios de los trabajadores consumen alcohol con mucha frecuencia (cerveza mayoritariamente).

De igual manera, nos hizo saber que Juan tiene un enorme tractor (que vimos estacionado al interior de su propiedad), con el que va al campo a segar la pastura de sus animales, y que, en varias ocasiones, especialmente los fines de semana, conduce en estado de ebriedad, con cierta velocidad, lo que llena de temor (terror dice Flor) a los habitantes,

imaginando lo que pasaría si pierde el control y penetra en alguna de los patios o casas, construidas en una buena parte en adobe.

De acuerdo con el testimonio de uno de los parientes cercanos de Juan, es característico de la “familia Pérez”<sup>72</sup> reunirse para consumir alcohol en grandes cantidades. Lo que queremos decir con esto, es que este incremento en el consumo de bebidas alcohólicas no tiene un origen específico e imputable al PTAT, sino más bien que varios factores se conjugan en esta situación.

En primer lugar, sí, la costumbre arraigada de consumo. Enseguida, el hecho de que durante su estancia en Canadá, los trabajadores (como anotamos en el capítulo anterior), para “matar el tiempo o la tristeza y la soledad” pueden llegar a realizar un consumo frecuente de bebidas alcohólicas. En tercer lugar, su participación en el programa les proporciona ingresos superiores a los que tendrían acceso en la comunidad, lo que les concede una mayor libertad económica. Tenemos como ejemplo adicional el del esposo de Celia, quien desde que comenzó a participar en el PTAT, se volvió adicto a los juegos de azar y se convirtió en un alcohólico que ejercía violencia doméstica, desligándose de sus obligaciones como esposo y padre de familia.

Esto nos lleva a enlazar la historia relatada por una pariente cercana de varios de los trabajadores, quien conversó durante largas horas (en varias ocasiones) en torno al significado del acceso al PTAT para muchos de sus primos, uno de ellos en lo particular. Sintetizo la dramática historia que compartió, que ejemplifica lo que puede provocar el distanciamiento de la familia, la ausencia de asistencia social otorgada por el gobierno federal y/o local que acompañe a estas familias, y la incapacidad de los miembros de la familia extendida de poder intervenir o modificar situaciones como ésta.

“Mi primo Fernando fue uno de los primeros que mandaron de Chiapas a Canadá. No te puedo decir qué fue lo que le pasó, porque no lo comprendo hasta ahora, pero él comenzó a beber [alcohol] demasiado, además de que contaba que estando en allá se iba al casino con otros trabajadores, donde se aficionó a los juegos de azar, a las máquinas de monedas. Se desobligó de su casa, y su esposa tuvo que hacerse cargo literalmente de la parcela y los animales. Mi sobrina se desubicó mucho desde la partida de su papá, con quien estaba muy apegada. De jovencita se fue de la casa y comenzó a drogarse y a prostituirse, y así fue como tuvo dos hijos. Tuvieron que pasar varios años para que Fernando se diera cuenta de lo que había provocado su manera de actuar. Se salió del programa (PTAT), se regeneró y empezó a buscar a su hija. Finalmente, le retiró a los dos niños que estaban que daban lástima del abandono en el que los tenía. Su nieta resultó ser una niña muy inteligente y dedicada al estudio. Su nieto también va a la escuela y ha mejorado mucho. Hoy día, él se hace cargo de ambos, diría yo, haciendo con ellos lo que no hizo con sus propios hijos” (Noelia).

Noelia nos hizo saber también, que otro de los riesgos presentes en la comunidad desde que más de una centena de hombres (de los 1,300 habitantes) son contratados en el PTAT, es

---

<sup>72</sup> Nombre ficticio

que comenzó a vivirse la presencia de *dealers* de cocaína, quienes, a su juicio, empezaron a aparecer porque saben que circula más dinero, y pueden así buscar enganchar a los jóvenes hijos de los trabajadores, quienes, como señalamos en los párrafos iniciales, comienzan a ver a sus papás como proveedores de bienes materiales, realizando trueques de afecto por dinero.

### **A manera de conclusión**

La legitimización que se ha hecho del poder y la autoridad masculina sobre las mujeres se hace presente a lo largo de nuestro análisis, en el que percibimos un ejercicio de labores de producción y reproducción diferenciados de acuerdo con las normatividades de género, el cual es vivido prácticamente sin cuestionamiento de ningún tipo.

De esta manera, en la observación etnográfica y en las conversaciones con los trabajadores (como lo referimos también en el capítulo anterior) fue evidente el nulo reconocimiento hacia las labores productivas que desarrollan las mujeres mientras ellos no están. Esos periodos se piensan como circunstanciales, y siempre se vuelve a la normalidad cuando los varones retornan. Es un acto normal que, sin remuneración, las mujeres se ocupen de la crianza, cuidados y educación de sus familiares, además de hacerse cargo de las tareas agropecuarias cuando su pareja está en extranjero.

Por una parte, es evidente que los hombres que parten hacia el Norte Global ejecutarán labores que los colocarán en una situación precaria y de dependencia. Por otro lado, es claro que las mujeres quedan sometidas al ejercicio de tareas que se sumarán a sus obligaciones femeninas (sin posibilidad de cuestionamiento), y que no les conferirán mayores libertades, poder de decisión o de empoderamiento, pues, como ya hemos mencionado, la vida vuelve a la normalidad una vez que los varones retornan a sus comunidades.

Aunque las emociones de bienestar se mencionaron menos, el gozo, el orgullo y la satisfacción de dar, motivan, inspiran, y funcionan como el *leitmotiv*, para aceptar el sacrificio de la separación cíclica a la que todos los miembros del grupo familiar se someten año tras año. Así, para los varones es más intenso y poderoso el mandato inscrito en la masculinidad dominante, anclado en la alegría de conceder a la progenie el acceso a la educación media y/o superior, a tener una dieta más completa, a una vivienda digna, y la adquisición de bienes materiales (a los que de otra forma sería prácticamente imposible acceder), que los costos emocionales de vivir separados. Ellas se someten a estos dictados, alentadas por las razones aducidas por sus esposos y, al parecer, sin grandes cuestionamientos acerca de las decisiones que, insisten, son consensuadas.

En los testimonios, se reconocen emociones de tristeza, de añoranza, de preocupación y angustia durante las largas y reiteradas ausencias de sus compañeros de vida. Las mujeres

entrevistadas subrayaron que preferirían que sus esposos permanecieran en casa, alegando – además– que sus hijas e hijos sufren por el distanciamiento, lloran largas horas cuando éstos parten, y llegan a desconocer a su papá, sobre todo si se trata de bebés recién nacidos y menores de dos años. Como lo señalé anteriormente, en la naturalización de la migración masculina, particularmente la de tipo cíclico, parece haberse dejado de lado el significado profundo de la presencia masculina en el hogar. Esto, muy a pesar de que la carga emotiva esté centrada en las mujeres.

Mujeres mexicanas y guatemaltecas, se someten a los designios emanados de los mandatos de género altamente arraigados en estas comunidades, en las que difícilmente se reta la autoridad masculina. Él participará en el programa hasta que lo considere necesario, la-os hijos concluyen su educación y/o se forme un patrimonio, un futuro.

En el caso de las narrativas compartidas por otros miembros de la familia extendida y la comunidad, lo que nos parece importante evidenciar en este sentido, es que al concentrarse en los efectos económicos y materiales positivos que trae consigo el ingreso y participación en el PTAT, las diferentes estancias de gobierno en México no toman en cuenta los riesgos y efectos que pueden vivirse al interior de las familias y comunidades participantes en dicho programa, y que pueden cambiar de manera drástica el destino de sus miembros.

Finalmente, se hace patente que es fundamental profundizar en los impactos emocionales que se producen a lo largo del proceso migratorio laboral cíclico en el que se ven inmersos los trabajadores del PTAT y sus familias, y cómo esto impacta también las dinámicas en sus comunidades. Asimismo, consideramos que se requiere establecer vínculos entre los estudios de la migración laboral, y los de la dinámica de las familias mexicanas, incorporando los cambios provocados por las TIC, que evidentemente juegan un papel relevante en la aceptación del distanciamiento que se produce en este tipo de migración.

Queda claro que los estudios sobre el papel de las emociones en la transmigración laboral se antojan imprescindibles para respaldar la evidencia de que estas poblaciones y, por consiguiente, sus familias, son sometidas a condiciones de vida perjudiciales, con consecuencias para su bienestar personal y social, así como para su salud mental y física.

## Capítulo IX. Conclusiones, límites y recomendaciones

Geopolítica de las emociones no es solamente un título sugerente de este trabajo de investigación. A nuestro juicio, hace una clara referencia a lo que se produce y vive dentro de los programas de trabajadores agrícolas temporales canadienses que contratan individuos venidos de otros países, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México y el Caribe (PTAT) y el Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales de Guatemala (RA-PTET), en el caso que nos ocupa. Significa también la vivencia de estos hombres, la cual ha sido creada y es promovida desde las políticas migratorias de corte neoliberal del Estado canadiense, que hace eco a los intereses de la agroindustria; impulsadas y convalidadas por los gobiernos mexicano y guatemalteco, y los actores sociales y políticos involucrados, particularmente por las empresas demandantes de una mano de obra invisible, desechable y, como los directivos de FERME la califican, irremplazable.

En la gran mayoría de trabajos que han sido escritos en torno a estos programas, al igual que en éste, queda de manifiesto que para las poblaciones locales, me refiero a los habitantes de las comunidades rurales en las que estos programas son promovidos, es prácticamente un privilegio ser contratados para trabajar en Canadá; una oportunidad inigualable de obtener recursos económicos no sólo para la subsistencia cotidiana, sino para que su progenie pueda recibir educación, tener acceso a una vivienda digna, y eventualmente, para no tener que verse sometidos a la necesidad de emigrar.

A lo largo de estas páginas hemos descrito, por un lado, la lógica que ha dado origen a la creación y establecimiento de los programas de trabajadores temporales extranjeros en Canadá. Se dibuja claramente cómo desde el propio Estado, y esto se refiere particularmente a Quebec, se desalienta la inversión y el establecimiento de pequeñas granjas de producción hortícola o diversificada, en favor del financiamiento millonario que se concede a la agroindustria. Se lanza así un claro mensaje de lo que se privilegia, y que, por supuesto, fuerza a quienes poseen y laboran la tierra a tener que pensar y mantener una tendencia de crecimiento constante de monocultivos en gigantescas extensiones de tierra para poder ser competitivos, lo que automáticamente significa que requieren decenas de personas dispuestas a hacer producir campos e invernaderos. Al mismo tiempo, no se realiza ningún esfuerzo para modificar las leyes, la normatividad y la reglamentación de las condiciones laborales del sector agrícola, lo que lo hace no atractivo a la población trabajadora local o a los nuevos residentes canadienses; forzando así la contratación en el extranjero de una mano de obra flexible que va a estar dispuesta a realizar actividades en espacios y tiempos, y bajo condiciones laborales que pueden conducir al abuso y a la explotación.



A través de los resultados presentados por instituciones canadienses, tales como el *Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture* (CCRHA-CAHRC) se constata la agresiva política agrícola canadiense que reconoce al PTAT (en su carácter de programa federal de larga data) como el motor esencial para el constante crecimiento de la producción hortícola en Canadá, así como el origen de una fuerza laboral imprescindible para conseguirlo. En boca de los propios productores, sus perspectivas de incrementar la producción en los años venideros se sucederán siempre y cuando puedan acceder a una mano de obra adecuada, que significa llanamente, siempre dispuesta a cubrir sus expectativas y demandas.

De otra parte, hemos dado cuenta de las dificultades que se viven en las comunidades de origen de los trabajadores que entrevistamos. Allí también se expresan y toman cuerpo las políticas neoliberales aplicadas desde los años 1980 a través de los Programas de Ajuste Estructural que han literalmente destruido cualquier intento de reactivación de la vida agrícola en México y en Guatemala. Acciones que, tal y como Saskia Sassen (2015) lo afirma, se orientan, como en los tiempos feudales, a la apropiación de gigantescas superficies de tierra para beneficio de unos cuantos, expulsando de esos espacios y territorios a sus habitantes milenarios quienes no tienen más alternativa que emigrar hacia las ciudades para convertirse en parias; en integrantes de los ejércitos de desposeídos que continúan construyendo cinturones de miseria alrededor de megalópolis invivibles. Expulsiones que han tomado formado en la modificación de 1992 en México al artículo 27 Constitucional, eliminando el carácter eminentemente comunal del ejido (Almeida 2009); y/o en el genocidio y el desplazamiento forzado de miles de indígenas y campesinos guatemaltecos a lo largo de casi cuatro décadas de guerra civil (Taylor et al 2004).

Movilidad que produce individuos que van a vivir como la oportunidad de oro a la oferta de desplazarse miles de kilómetros durante largos meses del año, alejados de sus familias, de sus querencias, e irónicamente, sintiendo y creyendo que son privilegiados al tener esta oportunidad; la cual no es una alternativa real, sino la única salida que les deja la actuación aética de sus gobernantes, quienes aplican de manera indolente los dictados de quienes probablemente nunca puesto un pie sobre una tierra de cultivo.

Este proyecto ha tenido como origen unas preguntas de investigación interesadas en comprender las geografías emocionales de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos, es decir, los costos emocionales para ellos y sus familias, así como las formas de control que pueden ser aplicadas al interior de los programas de trabajadores agrícolas temporales. Acuerdos firmados, de una parte, entre el gobierno canadiense y el mexicano, y por la otra entre dos entidades privadas, FERME del lado quebequense, y la OIM a nombre del gobierno guatemalteco; la cual –como se señaló– fue suplida por varias agencias de reclutamiento que han hecho gala de prácticas fraudulentas y abusivas hacia los aspirantes

guatemaltecos. Prácticas que los conducen al endeudamiento, el cual asegura su silencio y sumisión.

En la comparación emprendida entre los dos programas mencionados arriba, resalta el hecho de que el gobierno mexicano, a pesar de las prácticas de corrupción altamente diseminadas al interior de la burocracia que administra los diversos proyectos de desarrollo y de empleo, ha mantenido bastante controlada la solicitud de sobornos para acceder al PTAT; aunque haya casos como el mencionado en uno de los testimonios que dan cuenta de los abusos que confrontan los trabajadores dentro de su propio país.

Sin embargo, en el caso guatemalteco la fragilidad de los trabajadores es mucho más profunda, no sólo por lo señalado párrafos arriba, sino por la tendencia a intensificar la presencia de los actores privados en el manejo de la migración temporal laboral, que se inició con la transferencia realizada por el gobierno canadiense en los años 1980 hacia los intermediarios de los productores agrícolas canadienses agrupados, en el caso anglófono en FARMS y en el de Quebec en FERME; decisiones que dejan clara la aplicación de las citadas políticas de corte neoliberal que se alejan del interés en el bienestar social en general hacia una gobernanza de los mercados, es decir, de tipo financiero, y en la que el Estado debe mantenerse al margen. O participar para que la flexibilización laboral del mercado mantenga su vigencia.

La presencia del Estado, en el caso canadiense, sirve únicamente para regular los aspectos administrativos migratorios, tales como la obtención del pago de derechos de expedición de la “Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral” (EIMT), la concesión de una visa y de un permiso de trabajo; así como para el mantenimiento de normas y leyes que continúan teniendo a los participantes de estos programas dentro de un marco de migración altamente controlada, negándoles la posibilidad de aspirar a la residencia permanente, a la reunificación familiar, y eventualmente a la ciudadanía canadiense. En lo que toca a los gobiernos de Guatemala y de México, éstos se contentan con enviar miles de connacionales para laborar en campos e invernaderos, recibiendo millones de dólares en transferencias de dinero, producto del trabajo, y porque no decirlo, de la explotación de sus conciudadanos, sin preocuparse seriamente porque reciban un trato justo y digno durante su estancia laboral. Lo que es más grave, coludiéndose incluso con los productores para no perder los contratos, o para hacerse de nuevos.

De esta manera, tal y como las investigadoras pioneras y activistas en el tema, Tanya Basok y Kerry Preibisch lo han aseverado, el papel del gobierno canadiense se limita a una suerte de monitoreo renunciando a la responsabilidad de la salud, el bienestar, la seguridad, el respeto de los derechos de los trabajadores “poco calificados”, a quienes sistemáticamente les niega los servicios de acompañamiento, de aprendizaje de la lengua, o de defensa cuando se sucede un abuso o una violación flagrante de las leyes aplicables en territorio canadiense.

Nuestro trabajo de investigación ha permitido constatar, lamentablemente, que las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas venidos de Latinoamérica continúan siendo las mismas, en términos generales. Esto, si comparamos los resultados presentados en 1999 por Tania Basok, y el estado general de cosas que hemos reportado en el contexto de nuestro trabajo. Muchas han sido las ofertas de los distintos gobiernos, incluido el actual (2019) del que se esperaba mucho pero que no ha hecho prácticamente nada en favor de esta población trabajadora que ha permitido a Canadá, de acuerdo al CCRHA-CAHRC, a tener 2.7 miles de millones de dólares en exportaciones de vegetales y frutas en 2016, y a pasar de ser un país importador de ciertos productos hortícolas, a ser el mayor exportador, por ejemplo, de jitomate, el cual envía, irónicamente a México, principal país proveedor de la fuerza laboral agrícola que viene del exterior.

De manera semejante, esta investigación desvela la relación costo-beneficio de la migración, permitiendo aflorar a la superficie los mecanismos, las asimetrías y las formas de jerarquización social que están en construcción constante en torno a la movilidad laboral; pero esencialmente la movilidad de personas que se desplazan entre campos sociales migratorios transnacionales y que no son vistas como tales y tampoco como parte de una unidad familiar. Es decir, de un hogar conformado por una compañera de vida, hijas e hijos, además de los miembros de la familia extendida. Son considerados, pues, como simples elementos de una cadena productiva.

Acorde con la propuesta teórico-metodológica, hemos constatado la forma en la que las categorías tales como el género, el estatuto migratorio, la etnicidad, el nivel educativo, la lengua, y otras más, interactúan complejizando la experiencia de estos hombres-varones/esposos/padres de familia que se convierten en simples trabajadores agrícolas extranjeros para quienes administran los programas, y para quienes usufructúan el producto de su trabajo. De igual manera, en términos de las leyes canadienses y, particularmente de las Cartas de Derechos de la Persona y de las Libertades que rigen a Canadá y Quebec, se confirma la violación sistemática y sistémica de sus derechos fundamentales y se continúa ignorando el Aviso Jurídico emitido por la Comisión de Derechos de la Persona y Derechos de la Juventud (CDPDJ) de Quebec que demuestra la discriminación sistémica que vive esta población trabajadora, y que emite claras recomendaciones para su corrección. Los hallazgos empíricos y el análisis elaborado nos permiten aseverar que la literatura sobre género, particularmente desde la mirada interseccional, la que se refiere a la migración laboral transnacional y los procesos inherentes a ésta, así como la relativa a la geografía de las emociones pueden beneficiarse de los resultados de este trabajo.

Los planteamientos realizados a lo largo de los capítulos presentados confirman los postulados de las tesis feministas en torno al agravamiento de una situación particular de

discriminación al aplicarse la perspectiva interseccional. Los hombres-varones mexicanos y guatemaltecos que atraviesan año tras año las fronteras políticas canadienses deben confrontar otros obstáculos que interactúan con su calidad de trabajadores extranjeros temporales: monolingüismo, origen étnico/fenotipo, bajo nivel educativo, estigmatización, etcétera. De igual manera, las tesis transnacionales se corroboran al examinar los efectos de las largas y reiteradas ausencias, las cuales provocarán tensiones y rupturas en los campos y espacios sociales transnacionales entre los que éstos se desplazan. Ausencias que afectan seriamente el tejido familiar y social, mismas que serán paliadas a través de la utilización de tecnologías que les conceden la percepción de cercanía, a la par de los beneficios materiales que trae consigo el acceso a un empleo mejor remunerado. Asimismo, el enfoque propuesto a partir del giro emocional abrigado por la geografía cultural, prueba la importancia de incluir las emociones como componente necesario de análisis de los fenómenos sociales, a través de los hallazgos de la utilización de éstas como mecanismos de control social, particularmente a través de los mandatos y preceptos de la masculinidad dominante.

En lo que toca a la metodología, a fin de adaptarnos a la realidad encontrada en las comunidades en las que desarrollamos trabajo etnográfico, se realizaron modificaciones *in situ* a las técnicas utilizadas en la recolección de datos. Con base en la etnografía visual, realizamos modificaciones a la técnica “*photo elicitation*”, la cual es denominada “evocación de la emoción a través de la imagen” (“*photo evoking*” en inglés). Dicho método, utilizado para reemplazar las preguntas escritas-verbales directas, significó la búsqueda de imágenes que representaran los conceptos clave que se pretendía explorar en la entrevista. De esta manera, por ejemplo, para conocer las emociones/sentires subyacentes a la incapacidad de comprender las medidas de seguridad que tienen que observarse en un lugar de trabajo, se presentó un cartel escrito en francés en el que se explicitan las directivas, preguntando si comprendían lo que éste decía, y ante la respuesta negativa, cuáles eran las emociones asociadas a la no comprensión del mensaje.

En el proceso, se producían generalmente dos eventos: existía una respuesta directa a la pregunta que se encontraba implícita en la imagen, a la vez que se abría el tema de discusión más amplio, diverso, y con mayor elocuencia que si la pregunta era realizada de manera directa. De acuerdo con la experiencia, los resultados obtenidos fueron más fructíferos, permitiendo superar la barrera lingüística existente frente a la población kaqchikel, así como facilitando la expresión de narrativas espontáneas que limitaran la intelectualización de la emoción resentida entre las y los diversos participantes.

Si bien en principio nuestro interés se centraba en torno a los costos emocionales experimentados por los trabajadores al alejarse de sus familias, es decir, de los hombres-varones que dejan sus hogares durante seis meses en promedio, cada año, durante períodos que llegan

casi a los 30 años en el caso de algunos de los entrevistados; a través de procesos de reflexión, un nuevo tema comenzó a dibujarse de manera preclara, convirtiéndose en uno de los dos hallazgos primordiales de esta investigación. Me refiero al papel que juegan las masculinidades dominantes y sus preceptos asociados en el imaginario, en la subjetividad, y en la vivencia emocional de los trabajadores agrícolas transmigrantes provenientes de México y de Guatemala, así como su utilización en la preservación de las jerarquías existentes al interior de dicho modelo.

En efecto, cuando se trata de investigaciones relacionadas con los flujos migratorios de tipo laboral, desde una perspectiva emocional, la atención se ha centrado en las experiencias de las mujeres, quienes además de haberse convertido en una población migratoria creciente, deben dejar a sus hija-os, bajo el cuidado de sus padres o abuela-os, con consecuencias más drásticas, partiendo de que el papel esperado de la mujer es el de ser la proveedora de cuidados y atención en los hogares. En el caso de los varones, pareciera ser que se ha asumido que la migración de éstos es natural e, incluso para algunos investigadores como Hibbins y Pease (2009), los hombres han sido ignorados como si éstos no fueran parte de género alguno. Es esta ausencia de trabajos enfocados desde una perspectiva de género (el masculino) y de las implicaciones posibles de su trato como simples componentes de procesos productivos, carentes de emotividad, por la que mi proyecto de investigación ha tenido lugar.

“Los hombres lloran, pero a solas, donde otros no los ven ni los escuchan”, de acuerdo con el testimonio de Eliodoro, podría ser la frase que supla a la que asevera que no lo hacen. Las narrativas constantes de nuestros entrevistados insistieron en que lo más importante es contar con un empleo, bien pagado, que les permita proveer algo más que para la comida y otros gastos cotidianos; a la par que reconocieron las diferentes emociones que les atraviesan durante su estancia laboral, o cuando confrontan el desconocimiento de la parte de su progenie.

Como lo señalamos en el capítulo VII, no existe el sentimiento de culpa por mantenerse alejados de la familia, y particularmente de las y los hijos, experiencia común entre las mujeres que participan en la migración laboral transnacional. De su parte, ellos hablan de un sacrificio del que se sienten orgullosos por la satisfacción de proveer y cuidar del hogar. Sin embargo, emergieron también emociones de tristeza, de preocupación, de nostalgia, de momentos difíciles en los que desearían volver a casa. Esta temática nos parece relevante a ser integrada en los estudios transnacionales orientados al cuidado (*care*), a fin de complementar las propuestas largamente analizadas por Merla y Baldassar y colaboradores (2010, 2015, 2016), entre otros, quienes han encontrado que la culpabilidad de dejar a la progenie a cargo de otros miembros de la familia (incluyendo al esposo) es un tema recurrente para las mujeres.

La lógica pragmática que han incorporado fue expresada de manera que, para los hombres participantes en este estudio, es mucho más importante cumplir con las funciones

productivas asignadas al género masculino, dado que al realizarlo están, de manera implícita, protegiendo a la familia y cuidando de su progenie; siendo ésta su manera de cuidar, de amar. Fue a partir de estos testimonios que decidimos enfocar el análisis en torno a los mandatos y normas dictadas por la masculinidad dominante que reina entre los individuos latinoamericanos, a fin de explicar por qué emociones de satisfacción, alegría y orgullo están asociadas al acto de proveer bienestar material, e incluso leídas como sinónimo de bienestar afectivo. Prácticas sustentadas en una masculinidad cómplice, subalterna, dado que las jerarquías existentes al interior del grupo dominante (blanco, pudiente, exclusivo), los sitúa a su vez como un conjunto sometido e inferior.

Es a partir de estas narrativas que podemos aseverar que existe una correlación entre la preeminencia del modelo hegemónico masculino y el actual modelo de capitalismo extremo denominado neoliberalismo. En efecto, sostenemos que el modelo neoliberal globalizante se sustenta en esta serie de preceptos, de decretos fundadores del significado de ser hombre-varón en la cultura occidental y, particularmente, en la latinoamericana. Es así entonces que la construcción androcática de la masculinidad basada en un modelo imperante desde hace ya varios milenios parece producir individuos dispuestos a arrostrar toda clase de riesgos y de “sacrificios” no sólo para ser el sostén primordial de la familia, sino para preservar el poder y los privilegios que ello encarna.

Habría aquí que cuestionar también la utilización que se ha dado a las tecnologías de la información y la comunicación. Acorde con la interpretación que se realiza a partir de las tesis transnacionales, es justamente el desarrollo y proliferación de aparatos y del *software* (aplicaciones tales como *WhatsApp* y *Facebook*), que ha facilitado y prácticamente *naturalizado* la movilidad laboral transnacional. O tal y como Foucault (2005) y Urry (2007) reinterpretados por Baerenholdt (2013) proponen, la gobermovilidad se hace hoy día funcionar a través de objetos y relaciones; en ambientes creados de manera artificial para que esta circulación, que interesa particularmente a quienes promueven el citado capitalismo neoliberal, tenga lugar en las condiciones y espacio-temporalidad requeridas.

En este sentido, bien vale la pena hacer avanzar la investigación en torno a los alcances del entorno polimedia (Madianou y Miller 2012), en esta situación espacio-temporal específica como lo son los programas PTAT y RA-PTET. En el caso de las migraciones laborales que han sido analizadas utilizando el modelo transnacional y el concepto de polimedia en particular, las separaciones entre madres e hija-os pueden durar varios años, lo que sin duda genera características particulares que no se encuentran en la migración circular anual a la que están expuestos trabajadores y familias de los programas analizados. Particularmente, agregando la visión que planteamos en torno al utilitarismo que se hace de las TIC en beneficio de la agenda capitalista neoliberal.

En este orden de ideas, de conformidad con los resultados del análisis realizado, patriarcado y neoliberalismo se dibujan como gemelos que proponen modelos laborales que van a tener éxito, dado que el patrón inscrito en la subjetividad masculina va a responder a los imperativos propagados. Se reaccionará de manera casi automática a estos mandatos –por imposibles que parezcan de satisfacer–, dado que la orden es “cumplir con el deber que se espera de ti para seas un hombre, digno miembro de tu clase social (trabajadora/gobernante), de proveer a tu hogar/país”. Y estos preceptos llevarán, por un lado, a que los trabajadores acepten condiciones laborales que se sitúan claramente por debajo de los estándares del país al que son enviados a trabajar, que no respetan las leyes, y que los exponen al abuso y la explotación. Por el otro, en el caso de los hombres que forman parte de la siguiente capa en la pirámide jerárquica, (gobiernos y reclutadores), a ofertarlos como si fueran mercancía y a verlos como manos laboriosas, como un eslabón de la maquinaria productiva; simples trabajadores, en el caso de los empleadores.

Ahora bien, como se desarrolla en el capítulo correspondiente, los programas de trabajadores agrícolas (PTAT y RA-PTET) producen una forma específica de masculinidad que es implícitamente aceptada por los trabajadores al incorporarse a dichos programas. Es decir, ser parte del programa conlleva un ejercicio específico de la manera de ser hombre: buen ciudadano, buen trabajador, buen esposo, buen padre. Un hombre que envía puntualmente la mayor parte del dinero ganado a casa, que invierte en la adquisición o mejoramiento de la vivienda, en la educación de sus hijo-as, y que, sin proponérselo, a la vez participa en la reversión de los roles socialmente asignados a hombres y mujeres. Él hace la compra, cocina, lava su ropa, limpia la casa donde vive. En tanto que propicia que su compañera, aunque sea bajo su guía, administra el dinero, paga las cuentas, cosecha y cuida al ganado bovino o porcino, según sea el caso.

Este juego entre la puya y la zanahoria, caracterizado de una parte por el temor esparcido de correr el riesgo en todo momento de perder el empleo si no se actúa como se espera; y de la otra en la satisfacción y el orgullo de enviar el dinero a la familia, de construir/mejorar la vivienda, de abrir la posibilidad de que la progenie continúe hacia la educación superior si así lo desea, de ser visto como alguien exitoso, competitivo, respetable, tiene lugar con una cierta consciencia de que eso se está sucediendo. Y que va a continuar sucediéndose “porque si yo digo que no, hay otro que dirá que sí”; porque hay un imperativo masculino, una suerte de reglas del juego que se acepta jugar, porque es mucho más importante eso que disminuirse frente al inferior femenino. Las posturas de estos hombres-varones, expresadas a lo largo de las entrevistas, los grupos de discusión y los encuentros informales, apuntan hacia ello.

Nótese entonces que la clase social, el nivel educativo y otros factores que dependerán del individuo del que se trate, van a intersectar dentro del propio género masculino. Como hemos indicado anteriormente, la perspectiva interseccional ha permitido hacer evidente la existencia de esta encrucijada de discriminaciones que pueden ser confrontadas –en particular– por los hombres-varones que laboran en el PTAT y el RA-PTET.

Dado que este imperativo de proveer y mantenerse como el jefe de familia es superior, se prefiere producir este resquebrajamiento al interior de la familia, poner en riesgo la cohesión, el futuro afectivo de lazos muchos más profundos. Se opta entonces, por partir, por justificar el “yo tengo que hacerlo, es mi deber”. De la misma manera en que en lugar de cohesionarse como grupo en el momento en que el patrón espera que en lugar de 10 se trabajen 15 horas, y uno de ellos rompe la unidad y obliga a los otros a seguir este ritmo sobre el argumento “yo sí necesito el dinero”; autoridades y jefes de familia de los países proveedores se pliegan a las expectativas y requerimientos del grupo de hombres que impone condiciones laborales y migratorias leoninas. Los mandatos de la masculinidad imperan, sin importar las clases socioeconómicas, y las posiciones político-administrativas.

En efecto, lo mismo podríamos decir que se sucede a nivel de los gobiernos de los países en cuestión. Circula el temor de perder los “contratos ganados” y las remesas que éstos producen, pues “si no lo hago yo, habrá otro gobierno que sí acepte estas condiciones”. Tan es así, que es vergonzoso enterarse de que los funcionarios negociadores lo hagan “a la baja”, ofreciendo condiciones aún más deplorables para sus conciudadanos, a fin de obtener los contratos de trabajo. Y que tenga que ser un tribunal, como sucedió en el caso de Quebec, el que decida que se ha violado la ley, al querer cobrarse 45 dólares por semana a título de renta a los guatemaltecos, en lugar del máximo de \$30 autorizado, cantidad que había sido originalmente negociada entre Guatemala y Quebec, a sugerencia del propio Consulado guatemalteco.

Me parece necesario dejar claro que no pretendo minimizar los niveles de pobreza, de desempleo y corrupción existentes tanto en México como en Guatemala, ni toda la complejidad que puede existir en la elaboración y firma de tratados bilaterales. Sin embargo, no puede negarse que esta lógica masculina que se desentraña hace apenas cuatro décadas (me refiero al inicio de los estudios sobre la masculinidad), es la que rige en el mundo. Es, por tanto, basada en esta forma unilateral de ver/imaginar a la humanidad, que se han construido las diversas sociedades y sus modos de funcionamiento, concediendo a su contraparte femenina algunas migajas de participación, particularmente si tomamos en cuenta que hace apenas unas décadas que ha comenzado a ser escuchada (a regañadientes).



La pretensión del análisis del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) y del Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros (RA-PTET) desde una perspectiva del género masculino, sus imperativos, mandatos y modelos casi inasibles por haber sido asumidos como naturales –y por tanto no estudiados–, ha tenido como objetivo ofrecer otro ángulo, otro punto de vista que pueda permitirnos comprender cómo pueden crearse y sostenerse estos esquemas laborales. Programas que violan los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores que se contratan a través de ellos, que les sitúan en condiciones de precariedad y vulnerabilidad frente a sus empleadores; que separan a miles de familias forzando a uno de sus miembros a ausentarse más de la mitad del año durante períodos de hasta 30 años y, en consecuencia, a que sus esposas vivan sin sus compañeros de vida durante estos largos ciclos, y sus hija-os crezcan sin disfrutar de la presencia de sus padres. Especialmente, porque estos programas son considerados como “modelos a seguir”, porque ofrecen *condiciones ganadoras* para todos sus participantes.

Esta visión, desde nuestra perspectiva, devela la preeminencia del modelo hegemónico masculino que por un lado prohíbe la expresión de emociones, afectos y sentires, y por el otro hace uso de la emotividad humana para el control social. Una construcción social de la identidad masculina utilizada como una estrategia operativa del sistema financiero vigente para conseguir, en este caso, la subalternidad de la clase que requiere para preservarse. Y más precisamente, una población trabajadora que se ha construido desde la estructura legal migratoria para satisfacer las necesidades del desarrollo capitalista-neoliberal-globalizante de la agroindustria canadiense; una población contenta y feliz de servir a los intereses del capital y de desempeñar su papel como clase subordinada, porque los hombres-varones han internalizado los preceptos y mandatos reiteradamente mencionados.

Es esta misma masculinidad hegemónica la que requiere la utilización de emociones de control social al interior de los programas estudiados, cuando no existe prácticamente alternativa al aceptar incorporarse a ellos, al no contar con un aliado que verifique sus condiciones laborales, y las mejore y defienda. Es este el segundo de los hallazgos de nuestro trabajo de investigación: la siembra y disseminación de emociones tales como el miedo/temor, conjugado con la resignación, la desesperanza y el consentimiento, dando así lugar a la experiencia de carencia de poder (*powerlessness*) entre la población trabajadora. De la percepción que se convierte en certidumbre, de que no hay nada que pueda ser hecho para cambiar esta realidad: “¿qué se le hace pues?”.

Considero que este filtro de análisis puede ofrecer una lectura distinta del por qué se hace necesario socializar el temor de “fallar”, de guardar silencio ante el abuso o incumplimiento de contrato de la parte de sus empleadores, de acudir a un centro de apoyo, de reportar un accidente menor, de negarse a laborar horas extraordinarias, de exigir equipos de

protección cuando es necesario... en síntesis, el miedo a no ser considerado “un buen trabajador” y de encontrar su nombre escrito en una de las ‘listas negras’ cuya existencia fue vergonzosamente probada en una corte de la Columbia Británica, como lo anotamos en el capítulo VI.

En contraposición a la denominación de “triple-ganador” con la que estos programas son publicitados, incitando a otros países a imitar este modelo de gestión migratoria, coincidimos con Kazue Takamura (2017), en su conceptualización sobre la reproducción de la vulnerabilidad de esta fuerza laboral como central a la rentabilidad del mercado neoliberal. Es a partir de esta proposición que consideramos que se promueve en realidad la experiencia de “buenez”, término irónico que busca enfatizar la cosificación, y la naturalización de la explotabilidad de los trabajadores agrícolas transmigrantes quienes, al actuar como hombres de verdad, “buenos esposos/padres de familia”, permiten a sus países de origen contar con y enviar a “buenos ciudadanos”, y a los países receptores, tal como el caso de Canadá, a recibir “buenos trabajadores”.

Abundando, el temor diseminado entre los trabajadores de no ajustarse a las expectativas de sus empleadores y de los funcionarios consulares, gubernamentales y de sus reclutadores, contravención que puede significar la repatriación prematura y, por ende, la expulsión del programa; es paralelo al de sufrir un accidente, escenario frente al cual se encontrarán prácticamente inermes al no poder comunicarse en las lenguas oficiales del país y depender de la buena fe de terceros para exponer y, si es posible, defender su caso. Esta circunstancia da lugar a otros silencios, y a vivencias extemporáneas de frustración y de injusticia, como en los casos que relatamos en los capítulos VI y VII.

Por tanto, podríamos concluir en este sentido que los mandatos de la masculinidad dominante son reforzados a través de emociones de orgullo, de alegría y satisfacción de cumplir con el rol asignado de proteger y ser el principal proveedor de la familia; el de un hombre que satisface dichos mandatos y expectativas, que se sacrifica por el bienestar y futuro de sus hijos, obteniendo a cambio el reconocimiento y respeto de sus pares. Asimismo, que la jerarquía masculina existente en el ejercicio del modelo hegemónico es ejercida a través de la diseminación y socialización del miedo con la finalidad de preservar la disciplina, la obediencia, el silencio y la aceptación de abusos y explotación al interior de ambos programas de trabajadores agrícolas. Emociones de control que, además, contienen un componente altamente simbólico, generando así una violencia ontológica a través de la que se enfatiza, en términos foucauldianos, la otredad, la alteridad, la presencia del discurso colonial en el que no sólo se somete, vigila y castiga al subalterno, sino que se le invisibiliza y subyuga. Nótese entonces que la clase social, el nivel educativo y otros factores que dependerán del individuo del que se trate, van a intersectar dentro del propio género masculino. Como hemos indicado

anteriormente, la perspectiva interseccional ha permitido hacer evidente la existencia de esta encrucijada de discriminaciones que pueden ser confrontadas –en particular– por los hombres-varones que laboran en el PTAT y el RA-PTET.

Nos encontramos así frente a un individuo que vive la ilusión de poder optar. Un hombre que una vez que comienza a laborar en el PTAT o el RA-PTET difícilmente podrá desengancharse, tal y como lo atestigua el gran número de trabajadores que rebasan ya los 25 años de permanencia en el programa. Campesino o habitante de zonas (semi)rurales que es solamente visto como un par de manos prestas a hacer producir, y al que se le niega la integridad y en paradoja se le manipula a través de sus emociones.

Como se indica párrafos arriba, al haberse abierto a las propuestas del paradigma emocional (*emotional turn*), el análisis efectuado en este proyecto de investigación permite también teorizar acerca de la relevancia de incorporar esta esfera en los estudios de la migración laboral cíclica. Dicho de otra forma, una perspectiva teórica atenta al papel que juegan las emociones, utilizada a la par de un marco conceptual que incluye la comprensión de los procesos transnacionales y la intersección de categorías discriminatorias asociadas al género masculino, ha sido de primordial importancia para examinar la compleja realidad que viven mexicanos y guatemaltecos participantes en los programas arriba referidos.

Ahora bien, los alcances del modelo patriarcal expresado a través de la masculinidad cómplice y subalterna actuada por estos hombres-varones pueden resentirse también en las comunidades de origen de los trabajadores agrícolas transmigrantes mexicanos y guatemaltecos. En principio, en contrario de lo que pretendidamente sucedería ante la ausencia masculina, es decir, que las mujeres van a conseguir una mayor independencia, una autonomía al tener que suplir las actividades y las labores que tradicionalmente son ejercidas por sus esposos; lo que en realidad sucede es que éstas acaban por ejecutar una triple jornada, al continuar haciéndose cargo del hogar tanto en términos prácticos y afectivos, dedicar tiempo a las actividades comunales, al tiempo de realizar la parte que corresponde a sus esposos. Y esto sucede, en la gran mayoría de las veces, sin que exista un reconocimiento, sin que estas labores sean consideradas como productivas, y sin otorgarles ningún derecho adicional, simplemente más responsabilidades.

Por lo tanto, en términos de labores de producción y de reproducción social, podemos aseverar que estas mujeres se sienten aliviadas cuando sus maridos vuelven a casa y reasumen las tareas que les corresponden, puesto que ellas resienten el tener que desempeñar labores adicionales que exigen un mayor esfuerzo, y ante las cuales no existe ninguna recompensa. Actividades y responsabilidades que, incluso, las exponen a ser calificadas de incompetentes, porque no las realizan de la manera en la que su compañero espera, las cuales es preferible que se ejecuten cuando él está en casa “para que se hagan bien, pues”.

En lo que toca la vivencia emocional, las respuestas de las esposas que aceptaron ser entrevistadas nos dejan saber que existen sentimientos encontrados en torno a la constante ausencia de sus esposos. La difícil situación económica que se vive en los lugares investigados, tanto en México como en Guatemala, provoca que estas mujeres consideren a la migración de sus compañeros de vida como un acto inevitable. ¿Qué otra alternativa tienen para poder proveer a sus familias de lo necesario? ¿Qué puede hacerse con el equivalente a \$10 dólares canadienses que pueden ser ganados al día, frente a las crecientes necesidades ejemplificadas en el pago de los alimentos, el vestido, los servicios, etcétera? ¿Cómo puede aspirarse a enviar a la-os hija-os a la escuela, particularmente al concluir la educación básica, tomando en cuenta que eso implica en la mayoría de los casos la necesidad de desplazarse hacia otra ciudad dado que no existen escuelas preuniversitarias o de formación profesional en los poblados estudiados?

Luego entonces, esta certidumbre de que si se pretende hacer algo “por el futuro”, adquirir una casa o realizar modificaciones a la que se tiene, poder comprar tierras o no tener que vender la pequeña propiedad, y, especialmente, si se busca poder educar a la progenie, significa que hay que migrar; y por tanto, el programa, ya sea el PTAT o el RA-PTET, será visto como una excelente posibilidad, a pesar de que signifique que durante meses, el esposo, el padre de sus hijos se ausentará año tras año, hasta que, idealmente, llegue el momento del retiro.

Ellas, aprenden a vivir con la angustia y la preocupación de que pueda sucederles algo a sus esposos, un accidente discapacitante, que incluso agrave la circunstancia familiar como es el caso de Jorge, referido en el capítulo VI. O bien, acompañan a sus esposos en la vivencia de frustración y de incompreensión de haber sido expulsados del programa, manteniendo junto con ellos la esperanza de que la decisión será revertida y que recomenzarán a trabajar en Canadá, como es el caso de algunos de los trabajadores guatemaltecos entrevistados.

Estas mujeres nos hablaron también del significado de la ausencia paterna tanto para las niñas como para los niños, quienes resienten profundamente que su papá tenga que partir año tras año. En prácticamente todos los casos en los que había hija-os pequeños cuando el trabajador comenzó a viajar, se sucedieron episodios de desconocimiento de la presencia paterna. Esto significa que más allá de los beneficios que se espera obtener, de los bienes materiales que pueden adquirirse, resultan innegables los efectos que la participación en estos programas tienen en las familias y especialmente en la-os hija-os, por quienes se realizan estos sacrificios, confirmándose las afirmaciones de Arlie Hochschild (2003) cuando asevera que, en la creencia de sacrificarse por la progenie, son justamente las y los hijos quienes son sacrificados al sistema.

En este sentido, recordemos que en su análisis de la familia transnacional, Vermot (2015) colige que la pertenencia, como proceso emocional generizado, va a provocar, por tanto, diferentes reacciones en la persona que migra, dependiendo de si ésta es una mujer o un hombre. De esta manera, reafirma que la identificación con uno u otro género, así como la pertenencia a una clase específica va a determinar la forma en la que el/la migrante expresará y vivenciará su emotividad. Dicha aseveración nos parece que aplica también a quienes se quedan a la espera. En el caso de las mujeres, éstas compartieron narrativas en las que dejaron explícita la forma en la que experimentan la ausencia de sus esposos, a la vez de su interpretación acerca del cómo las y los hijos viven esta experiencia.

De otra parte, si bien se reconoce que la presencia física no es necesaria para que exista una percepción de cuidado (*care*), es decir, es posible proveer cierto tipo de éste aun de manera virtual; es también claro que difícilmente se reemplaza la cercanía física para otorgar cierto tipo de dicho cuidado. En este sentido, Merla y colaboradores plantean que las políticas migratorias restrictivas que son aplicadas por la gran mayoría de los países, lo que incluye a Canadá, va a afectar la capacidad de cruzar la frontera para proveer el “cuidado de proximidad” (2019:1) que es una característica de las prácticas transnacionales. Esto significa que los trabajadores agrícolas verán limitadas sus posibilidades de proporcionar el citado cuidado una vez que se encuentran en sus lugares de trabajo. A la vez, de manera mucho más contundente, sus esposas no podrán desplazarse hacia estos espacios, tomando en cuenta que existe una exclusión clara de la posibilidad de visitas durante la estancia laboral de los TAT.

Constatamos también que, tal y como Fiałkowska (2019) y Hondagneu-Sotelo (1994) lo plantean, en un sentido tenemos esposos nominativos, pero en el caso latinoamericano, su presencia persiste en la distancia, y su voz de autoridad se sigue manteniendo aún en la lejanía, dictando y determinando lo que debe hacerse, cuándo y cómo. Y de manera paralela, se construye el denominado “*father by the cheque*”, producto de la mercantilización que se produce en la relación entre padres e hija-os, éstos últimos, quienes aceptan, diría yo, truecan, la sistemática ausencia a cambio de obtener, dependiendo de la edad, juguetes, aparatos, ropa y zapatos de marca, celulares, tabletas. Objetos que, adicionalmente, comenzarán a crear un contraste entre sus grupos de amistades, produciendo una diferenciación al interior de las comunidades a partir del acentuado desfase entre los ingresos de quienes participan en el programa, y de aquellos que no son parte de esta suerte de clase privilegiada entre los desposeídos; o poniéndolo en una expresión mexicana, el dicho popular “en tierra de ciegos, el tuerto es rey”, toma vida.

En este sentido, no recuerdo haber leído algún estudio que hable sobre los efectos que provoca esta división, esta categorización que se produce al interior de comunidades pequeñas como es el caso de la mexicana que estudiamos en nuestro proyecto. ¿Cuáles son las emociones

y las actitudes derivadas de quienes no pueden aspirar a convertirse en trabajadores del PTAT? ¿Cuáles son las rupturas, los desgarramientos del tejido social producidos por este trato diferenciado que va a tener lugar a partir del hecho, irónicamente, de abandonar a la familia en pos de un trabajo que va a permitir su manutención y algo más? Muy especialmente, partiendo del enorme énfasis que se pone en la posesión de bienes superfluos, de objetos que no son necesarios para la vida cotidiana, pero que marcan una diferencia de clase dentro de esta misma clase.

Adicionalmente a lo expuesto, en el caso de la comunidad guatemalteca, a partir de intercambios con el ex responsable del programa, quien realizó un doctorado teniendo como tema el surgimiento de nuevas identidades entre los trabajadores guatemaltecos y los empleadores canadienses, me compartió que una vez que volvió Guatemala, fue testigo de una ceremonia en la que algunos de los indígenas que no han logrado integrarse al PTET, realizaban un rito que invocaba la enfermedad y la desgracia hacia sus coterráneos, miembros activos del programa, para que ellos pudieran ocupar sus lugares. Lo que quiero decir con esto, es que así como Jacobo Herrera (2013) realizara un estudio acerca de la envidia entre los nahuas de Puebla y las prácticas asociadas a esta emoción; Ayala (2017) tenía el interés de iniciar, o de propiciar el estudio de estas prácticas emergidas también de la misma emoción, en este caso, la envidia de poder tener acceso a un empleo precario, explotador, y demás calificativos que han sido concedidos como producto de las investigaciones realizadas; pero a final de cuentas, un empleo que en términos materiales puede hacer la diferencia en todos los sentidos de su vida. La envidia, una emoción considerada negativa y que puede tener, como observamos, efectos profundos y drásticos en las relaciones espaciotemporales, territoriales e interpersonales de los habitantes de una misma comunidad, de los miembros de un mismo grupo cultural, y mucho más severamente, que escinde la identidad de estos individuos e invoca el malestar del otro por el bienestar de sí.

De otra parte, tal y como se mencionó en el apartado tercero, en junio de 2019 se efectuaron cambios a la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados y el Reglamento correspondiente para “proteger a los trabajadores vulnerables”, cuyo sentido es el de ampliar las protecciones hacia titulares de un permiso de trabajo que es presumiblemente sujeto de violencia de algún tipo. Al momento de concluir este trabajo, el único documento emitido por el gobierno federal es el relativo a las instrucciones de cómo proceder dirigidas al personal del ministerio responsable de la (in)migración.

Es de notar que estas modificaciones tienen como origen las recomendaciones reivindicadas en el vasto número de investigaciones efectuadas en torno a estos programas, así como las reiteradas por los organismos que se dedican a la defensa de los derechos de esta población. Sin duda alguna, a la par de atender a las críticas y propuestas realizadas por la

academia y las organizaciones de la sociedad civil, el efecto mediático causado por la publicación de diversos casos de abuso de trabajadores provenientes de México y Guatemala en lo particular también ha incidido en la respuesta, a nuestro juicio tibia y tardía del gobierno Trudeau.

Consideramos que si existiera voluntad política de quienes alternadamente han ocupado el poder, podrían haberse realizado propuestas más agresivas, las cuales podrían manejarse de manera temporal con términos y reglas claras para su seguimiento y evaluación. Desde mi perspectiva, la resistencia a otorgar un permiso de tipo sectorial, la de ampliar la posibilidad de que las provincias apadrinen a este tipo de trabajadores y, finalmente, la de abrir la puerta a la residencia permanente no son consideradas como alternativas de solución. Es claro que se prefiere continuar contratando una población trabajadora de la que sea fácil deshacerse en caso de sus exigencias lleguen a asemejarse a las de la población local, que se resiste a ocupar puestos de trabajo en un sector pleno de exenciones. Parece ser, por tanto, que continuaremos atestiguando dos raseros para medir a los trabajadores agrícolas, ratificando así la vocación colonialista del estado canadiense.

### **Limitaciones**

Emprender un estudio comparativo entre dos grupos de trabajadores provenientes de culturas y países distintos, representa siempre una empresa de envergadura. En principio, debo reconocer que la elección de realizar el estudio centrado en Quebec y en las comunidades de origen, pudo haber significado una limitante para mi trabajo.

En el caso mexicano, si bien por una parte el hecho de haber contado con el apoyo de un amigo para introducirme con algunos de los trabajadores, así como con la persona que facilitó mi estancia en el poblado fue de importancia invaluable, una vez que comencé a realizar la colecta de datos, emergió la constante de que la gran mayoría de trabajadores tiene como destino Ontario y la Columbia Británica, y solo una minoría labora actualmente en Quebec. Además, de manera curiosa, pocos de ellos saben exactamente a dónde trabaja el vecino o conocido, lo que me obligaba a visitar muchas viviendas antes de localizar a la persona que cumplía con los requisitos de mi estudio.

Otro aspecto importante, fue la desconfianza reinante entre la mayor parte de ellos, quienes, aún en casa, temen ser identificados como “informantes” de una situación inadecuada. Como lo señalé en la parte metodológica, el hecho de haberme hospedado en la casa de una persona conocida y respetada en la localidad sirvió en las más de las veces como el aval necesario para que la relación de confianza tuviera lugar, sin eliminar del todo las suspicacias y temores señalados.

En Guatemala, la dificultad confrontada fue poder entrevistar a trabajadores activos. Si bien la información obtenida a partir de los encuentros con los extrabajadores expulsados del programa e integrantes de la AGUND resulta enormemente valiosa porque permite demostrar los mecanismos de control que operan al interior del RA-PTET; solamente fue posible acceder a un trabajador actual que podía compartir sus experiencias, y quien, como quedó registrado en el capítulo V, hubo de ser reasegurado en que hablar conmigo no tendría repercusión alguna en su situación laboral.

Asimismo, como también se documenta en el capítulo VI, hube de confrontar la dificultad de comunicación nacida del monolingüismo de las mujeres compañeras de estos trabajadores. Dependí de los buenos oficios de María, quien tradujo nuestros intercambios, y en quien tenía que confiar que transmitía lo que yo decía y viceversa.

En lo que toca a los trabajadores guatemaltecos encontrados en Quebec, no fue posible entrevistar a sus esposas, dado que las limitaciones de tiempo y recursos financieros me impedían volver de nuevo a Guatemala. No pude entonces enriquecer este trabajo con sus testimonios que posiblemente aportarían otras vivencias, otros ángulos de apreciación de la experiencia migratoria laboral de sus compañeros de vida.

En ambos casos, durante la realización de los grupos de discusión se confrontaron las desventajas documentadas al realizar este tipo de entrevista grupal. Por un lado, al principio, las respuestas eran superficiales, además de que se sucedía lo que se denomina “*piggybacking*”, es decir, el hecho de que los participantes construían o determinaban sus respuestas en función de las ideas previamente expresadas por sus compañeros, dado que no se contaba con la presencia de otra persona capacitada para servir de guardiana (“*gatekeeper*”) y minimizar la posibilidad de que esto se sucediera (Morgan [1997] 2011). Asimismo, confrontamos lo que Gestualdi et al denominan “insinceridad colectiva” (2017:8), es decir, que algunos de los entrevistados no se atrevían a contradecir u ofrecer un punto de vista diferente de lo que había sido o estaba siendo dicho por sus compañeros de trabajo; lo que produjo, por momentos, que simplemente confirmaran lo dicho por otro participante. Tuvimos también que intervenir varias veces, dado que una persona comenzaba a tomar el liderazgo de la conversación acallando las voces del resto de los entrevistados.

De otra parte, una vez en Quebec, no podía asegurar reencontrar al mismo trabajador mexicano una vez que realizara el trabajo de campo en Saint-Rémi y Waterville. Aquí, la realización de grupos de discusión era más o menos obligada, ya que es muy difícil poder pactar encuentros con los trabajadores, debido a las limitaciones de tiempo, así como al constante temor de ser vistos con alguien ajeno a la comunidad y a las fincas en lo particular; circunstancia que puede inmediatamente hacer suponer que se trata de un activista de un Centro de Apoyo o Grupo de Defensa, o de alguien que tiene un interés en conocer su situación y denunciarla.



Esta circunstancia en lo particular se convierte en un obstáculo a superar, para lo cual el apoyo de personas como Melvin Méndez fue crucial, ya que fue posible reencontrar a los trabajadores e incluso, compartir un poco más libremente con ellos, en una ocasión en un restaurante en Montreal, lejos de las miradas curiosas de los pobladores, y fuera también de esa percepción de ser constantemente vigilados.

## **Recomendaciones**

Resulta evidente que en tanto no se resuelva lo que da origen a la posibilidad de abuso y de explotación de esta población trabajadora, esta situación seguirá presentándose. Quizá como muchos otros estudios lo han sugerido ya, insistiría en que, para no tener que continuar atendiendo caso por caso de trabajadores que requieren del apoyo de personas voluntarias y activistas por sus derechos, es necesario exigir el cambio del marco legal que regula el trabajo agrícola temporal de los trabajadores que son contratados a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México y el Caribe (PTAT) y del Rubro Agrícola del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (RA-PTET). Dada la complejidad de los procesos legales, sin duda es necesario ir paso por paso, iniciando, ya sea por el otorgamiento de permisos sectoriales, o de derecho a cambiar de empleador, sin requerir de la autorización del actual. O como lo proponen varios organismos de defensa en respuesta al reciente cambio efectuado por el gobierno canadiense (julio 2019), extender los términos de los programas piloto de “proveedor/a de cuidados de niña-os en el hogar y de trabajador/a de apoyo a domicilio” que contemplan la eliminación del Estudio de Impacto del Mercado de Trabajo (EIMT).

Esta modificación tendría un impacto inmediato en la experiencia de estrés constante al que viven sometidos los trabajadores, al eliminar una de las principales razones que propicia y facilita el control emocional de éstos. La aparentemente simple posibilidad de poder cambiar de empleador incidiría de manera relevante en la capacidad de actuación de estos individuos, al desactivar uno de los mecanismos que son utilizados para garantizar su silencio y sumisión: el miedo/temor descrito en el capítulo V y párrafos arriba. Al eliminar uno de los principales componentes emocionales de la carencia de poder (*powerlessness*), se posicionaría a estos hombres-varones en un plano de mayor igualdad frente a sus empleadores, equilibrando la balanza de la jerarquía masculina, posibilitando la negociación más justa de sus condiciones laborales.

En torno a la posibilidad de abrir el camino hacia la residencia permanente, me parece que la plausibilidad de esta opción no es justamente del interés de los gobiernos mexicano y guatemalteco. Como lo atrajo a mi atención Louis-Philippe Barbeau, un participante en una

conferencia de presentación sobre mi proyecto de investigación, dentro de las imaginadas intervenciones en favor de sus conciudadanos, sugerir y/o impulsar el acceso a la residencia permanente de mexicanos y guatemaltecos está lejos de ser promovido por las autoridades gubernamentales, tomando en cuenta que esto significaría el dejar de percibir un gran porcentaje de las transferencias de dinero que se suceden hoy en día. Dudamos que exista también una verdadera intención de parte del gobierno canadiense de convertir esto en realidad, toda vez que la rentabilidad de la presencia de los trabajadores agrícolas radica grandemente en su circularidad, eliminando los costos asociados que conlleva residir de manera permanente en el país, y de los que ahora dicha población se encuentra excluida: seguro de desempleo, beneficios parentales, pensión de retiro íntegra, pensión por incapacidad (al poder defenderse legalmente), por citar algunos. Lo anterior, aún a pesar del anuncio del otorgamiento parcial de esta posibilidad a quienes reciban ofertas laborales indefinidas en cierto tipo de oficios, como se señaló al tratar el tema de los términos de contratación.

Si se reconocen los impactos emocionales que la ausencia reiterada de sus hogares puede producir al interior de éstos, así como en sus lugares de origen, los gobiernos mexicano y guatemalteco podrían poner en marcha acciones específicas para dotar de herramientas a sus connacionales, a fin de disminuir dichos efectos. De una parte, a los trabajadores mismos, y de la otra a quienes permanecen en las comunidades de origen.

Un mayor énfasis podría ser también puesto en la aplicación directa de la transferencia de tecnología que es posible realizar a partir de las experiencias laborales de estos individuos, de modo tal que, en el mediano y largo plazos, se produzcan y apoyen financieramente proyectos productivos que los arraiguen en sus comunidades, incrementando así la rotación de participantes en los programas PTAT y RA-PTET; ampliando de esta manera los beneficios a más familias y, eventualmente, disminuyendo drásticamente la necesidad de enrolarse en estos programas. Esto no significa la exportación de los modelos de agricultura que se aplican en Canadá, sino que ciertas técnicas podrían ser adaptadas y utilizadas en México y Guatemala, aprovechando de esta manera la experiencia adquirida por estos individuos en beneficio de sí mismos.

Del análisis realizado, se desprenden las distintas formas de control que se presentan al interior de los programas de trabajadores agrícolas temporales canadienses (PTAT y RA-PTET), evidentes en la movilidad, en el desconocimiento de la lengua, en los mecanismos de espera que funcionan en las instancias burocráticas o de las empresas de reclutamiento; en el uso utilitario de los mandatos internalizados de la masculinidad. De manera interesante, los resultados dejan entrever que las masculinidades subalternas se actúan y se utilizan desde las jerarquías no habladas pero existentes entre los distintos actores que participan en la administración y usufructo de dichos programas. No obstante, es de notar que no es posible

establecer controles absolutos, que siempre existirán momentos/circunstancias inasibles que van a metamorfosearse y darán lugar a formas nuevas, variaciones inesperadas –quizás– de expresiones de los roles de género. Una muestra de ello, por ejemplo, es la lectura posible de la frase “tú tienes que ser mujer y hombre, y yo tengo que ser hombre y mujer”, que pone en boca de los trabajadores, pero sobre todo en acción, actividades y actitudes casi imposibles de suponer antes del ingreso al PTAT o al RA-PTET.

Siguiendo esta línea de pensamiento, como anotamos en el capítulo VI, algunos varones se endurecen frente a la idea de realizar tareas reproductivas, particularmente de cocinar una vez en sus lugares de origen; en tanto que otros, seguramente alentados por las imágenes tensionantes de sus patrones como “jefes” de la parrilla de BBQ los fines de semana veraniegos; despliegan sus habilidades culinarias ya en casa, diciendo sin ningún recato, e incluso con cierto orgullo de “chef”, que es eventualmente él quien prepara un platillo específico. Esto abre la puerta a la necesidad de estudios sobre los cambios (e intercambios) en la identidad cultural de ambos grupos en contacto –trabajadores y patrone/as quebequenses, y de las mutuas influencias en los códigos culturales, normatividades y mandatos de las masculinidades que (con)fluyen en campos, invernaderos y las calles del campo social migratorio de acogida.

En resumen, no sólo se requieren más estudios que desvelen las características particulares de las experiencias emocionales y afectivas de quienes permanecen en los países de origen, a fin de demostrar los daños –en ocasiones irreparables– que genera la participación en estos programas; sino también la diseminación de esta información entre los hacedores de políticas públicas y del público en general, utilizando las metodologías y soportes diversos que la tecnología hoy en día nos pone al alcance.

Me parece necesaria la realización de estudios basados en metodologías más inclusivas, tales como la Investigación de Acción Participativa (*Participatory Action Research*) que enfatiza la investigación colectiva y la experimentación basada en la experiencia y la historia social; así como la Investigación basada en la comunidad (*Community Based Research*), la cual, como es sabido, involucra equitativamente a miembros de la comunidad, representantes de organizaciones e investigadores en todos los aspectos del proceso de investigación. Sin lugar a duda, nuevos resultados y propuestas emergerían, con mayores posibilidades de modificar la realidad que confrontan hoy en día trabajadores y los miembros de sus familias.

Otro tema emergido y pendiente en mi proyecto de investigación son los costos emocionales confrontados por voluntarios y activistas, quienes se dedican a escuchar y acompañar a las y los trabajadores agrícolas transmigrantes en Quebec (y Canadá, por añadidura). En las conversaciones con quienes aceptaron compartir conmigo sus vivencias, confesaron encontrarse exhaustos, desgastados interiormente de escuchar una y otra vez narrativas dramáticas, historias desgarrantes, plenas de injusticia, de abuso, de maltrato

incomprensible. Me confiaron no haber tenido nunca antes la oportunidad de descargar estos estados emocionales acumulados día tras día. Llegaron incluso a preguntarse si haberse comprometido tanto con la causa, en el interés de resolver problemas inminentes o de ser llamados a toda hora para apoyar a algún trabajador, había impactado su vida personal de manera negativa, afectando su vida matrimonial y familiar. Es ésta una asignatura pendiente, la necesidad de un proyecto de investigación que ponga sobre la mesa otro de los ignorados pero costosos efectos de los programas de trabajadores agrícolas venidos del exterior del país.

Requerimos salir de los círculos especializados y, por qué no, ser más proactiva-os en nuestra manera de presentar los resultados de años de trabajo, de miles de dólares invertidos en la realización de proyectos de investigación como el que ahora finalizo. Elaborar, entre otras, una síntesis ejecutiva (*policy brief*) que pueda ser fácilmente circulable entre los distintos actores que participan e intervienen directamente en la administración de estos programas, me parece una proposición necesaria para maximizar el alcance de los trabajos de investigación que se realizan, a fin de que sus resultados sean conocidos y utilizados en las instancias respectivas. Asimismo, para quienes se sienten confortables con las metodologías visuales, transformarlas a través de la realización de *videoclips*, relatos de vida digitales adaptados a las redes sociales para que esta realidad se conozca y, en un futuro no lejano, sea solo historia. Propuestas últimas que, una vez concluida esta fase de mi formación profesional y de vida pretendo llevar a cabo, invitando a otra-os estudiosos a acompañarme en este proceso.

## Bibliografía

- Achotegui, J. (2004). Emigrar en situación extrema. El Síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises), *Revista Norte de salud mental de la Sociedad Española de Neuropsiquiatría*, V(21), p. 39-53
- (2005). Estrés límite y salud mental. El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises), *Revista Norte de salud mental de la Sociedad Española de Neuropsiquiatría*, V(21), 39-53.
- (2010). El duelo por la lengua en el síndrome de Ulises en las Jornadas sobre la traducción y la interpretación contra la exclusión social, Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), [En línea], <http://cvc.cervantes.es/lengua/tices/achotegui.htm>
- Ader, R. (1998). "Behavioral regulation of immunity," en *Encyclopedia of immunology*, Philadelphia, 1998.
- Ader, R., Cohen, N. (1993). Psychoneuroimmunology: Conditioning and Stress, *Annuary Rev. Psychology*, 44:53
- Aguilar Ortega, T. (2016), Desigualdad y Marginación en Chiapas, *Península*, XI(2), 143-159.
- Aguilar, M.A., Soto, P. (2013). *Cuerpos, espacios y emociones: aproximaciones desde las ciencias sociales, Presentación*. M.A. Porrúa: México.
- Aguirre, M.J. (coord.) (2013). Género y empoderamiento de las mujeres en las agriculturas campesinas e indígenas en Centroamérica... ¿de qué estamos hablando? Aportes para el debate y la reflexión desde la experiencia de AVSF en Centroamérica. Agronomes & vétérinaires Sans Frontières (AVSF), [www.avsf.org](http://www.avsf.org)
- Ahmed, S. (2004). Affective Economies, *Social Text*, 22(2), 117-139.
- (2004a). *The Cultural Politics of Emotion*, Edinburgh University Press: Edinburgh.
- Alberdi Alonso, I. (1999). La supervivencia de la familia, *Leviatán: Revista de hechos e ideas*, 76, 61-70.
- Almeida, E. (2009). *Ejidatarias, posesionarias, vecindadas. Mujeres frente a sus derechos de propiedad en tierras ejidales de México*. Informe de investigación publicado por la *International Land Coalition* y el Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos (CEMCA), Revista de Estudios Agrarios, México.

- Althusser, L. (1988). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado. Freud y Lacan*. Nueva Visión: Buenos Aires.
- Amuchástegui, A., Szasz, I. (2007). *Sucede que me canso de ser hombre... Relatos y reflexiones sobre hombres y masculinidades en México*, El Colegio de México: México.
- Amar, M., Roberge, G., LaRue, A., Gélinaue, L. et Leanza, Y. (2009), Rapport de recherche-évaluation: les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'île de Orléans. Portrait des besoins de santé, de l'accessibilité et des trajectoires d'utilisation des services de santé, Centre de santé et de services sociaux de la Vieille-Capitale, Québec.
- American Psychological Association, APA (2016). Stress effects on the body, Psychology Help Center [en línea], <http://www.apa.org/helpcenter/stress-body.aspx>
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers, *Work, Employment and Society*, 24(2), 300–317.
- Anderson, B. (2009). Affective atmospheres, *Emotion, Space and Society*, 2(1), 77–81
- Anderson, K., Smith, S. (2001), Editorial: Emotional Geographies, *Transactions of the Institute of British Geographers* 26, 7-10.
- Arango, J. (2003), La explicación Teórica de las migraciones: luz y sombra, *Migración y Desarrollo*, 1 (octubre), 1-30.
- Arboleda-Márquez, M. (2010), El postestructuralismo como punto de intersección entre medio ambiente y sociedad, *Civilizar* 10 (19), 15-22.
- Arcury, T. A., Estrada, J. M., Quandt, S. A. (2010). Overcoming Language and Literacy Barriers in Safety and Health Training of Agricultural Workers, *Journal of Agromedicine*, 15(3), 236–248.
- Ares, M., Noiseux, Y. (2014). La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec : du débat en cour au débat de société, *Revue Interventions économiques* 49, 1-5.
- Aresti, L. (2001). *¿VIH= SIDA=MUERTE? o La construcción social de una condena*, Fondo Cultural Albergues de México: México.
- Aresti, L. (coord.) (2010). *Mujer y migración. Los costos emocionales*, México: UANL, UAM, UMNH.
- Aristotle, *Nicomachean Ethics*, II.6:1106b21-22. Otswald. M. (Transl.), (1962), London: Library of Liberal Arts (Macmillan Publishing Company).
- Ariza, M. (2017). Vergüenza, orgullo y humillación: contrapuntos emocionales en la experiencia de la migración laboral femenina, *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 35(103), 65-89.

- (2017a). Honte, fierté, humiliation: contrepoints émotionnels des domestiques dominicaines à Madrid, *Migrations Société*, 168(2), 51-66.
- Atencia Escalante, J. (2005). Antropología y Emociones. Debates sobre las Antropologías. *Thémata* 35, 451-455.
- Aure, M. (2013) The emotional costs of employment-related mobility, *Norsk Geografisk Tidsskrift - Norwegian Journal of Geography*, 67(5), 284-294.
- Auyero, J. (2011). An Ethnographic Account of Poor People's Waiting, *Latin American Research Review*, 46(1), 4-29.
- Avis, H. (2002) Whose voice is that? Making space for subjectivities in interviews en L. Bondi, H. Avis, A. Bingley, Davidson J., Duffy, R. Einagel VI, Green A-M, Johnston L., Lilley S., Listerborn C., Marshy M., McEwan S., O'Connor N., Rose G., Vivat B. y Wood N. (eds), *Subjectivities, knowledges and feminist geographies*, Rowman & Littlefield London.
- Averill, J. R. (1980). A constructivist view of emotion en R. Plutchik & H. Kellerman (Eds.), *Emotion: Theory, research, and experience* (pp. 305–339). New York: Academic Press.
- Ayala, V. (2012). *Surgimiento de nuevas identidades por relaciones interpersonales entre los trabajadores guatemaltecos y los empleadores canadienses*, Thèse de doctorat, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- AWID (2004). Derechos de las mujeres y cambio económico 9, Agosto.
- Bærenholdt, J. O. (2008). Mobility and Territoriality in the Making of Societies: Approaching 'Governmobility'. Paper presented at Diverse Europes: Urban and Regional Openings, Connections and Exclusions, Istanbul, Turkey. Access to Document: Mobility and territoriality in the making of societies.
- (2013). Governmobility: The power of Mobility, *Mobilities*, 8(1), 20-34.
- Baines, D., Sharma, N. (2002). Migrant Workers as Non-Citizens: The Case against Citizenship as a Social Policy Concept, *Studies in Political Economy* 75, 65-92.
- Baldassar, L. (2007). Transnational Families and the Provision of Moral and Emotional Support: The Relationship Between Truth and Distance, *Identities: Global Studies in Culture and Power*, 14(4), 385-409.
- (2010). That "Guilty Feeling": Emotions and Motivation in Migration and Transnational Caregiving, *Recherches Sociologiques et Anthropologiques* 41(1), 15-35.
- (2013). Guilty Feelings and the Guilt Trip: Emotions and Motivation in Migration and Transnational Caregiving, *Emotion, Space and Society*, 16, 81-89.

- Baldassar, L., & Merla, L. (Eds.), (2013). *Transnational families, migration and the circulation of care: understanding mobility and absence in family life*. Routledge: London.
- Baldassar, L., Nedelcu, M., Merla, L. & Wilding, R. (2016). ICT-based co-presence in transnational families and communities: challenging the premise of face-to-face proximity in sustaining relationships, *Global Networks*, 16(2), 133-144.
- Banco de Guatemala (Banguat) (2019), <https://www.banguat.gob.gt/>
- Banco de Mexico (Banxico) (2017), <https://www.banxico.org.mx/>
- Banks, M. (2001). *Visual Methods in Social Research*, Sage: London.
- Baribeau, C. (2009). Analyse des données des entretiens de groupe. *Recherches Qualitatives* 28, 133-148
- Barnes, N. (2013). Is health a labour, citizenship or human right? Mexican seasonal agricultural workers in Leamington, Canada, *Global Public Health: An International Journal for Research, Policy and Practice*, 8(6), 654-669
- Basok, T. (2007). Canada 's Temporary Migration Program : A Model Despite Flaws, Migration Information Source, [www.migrationinformation.org](http://www.migrationinformation.org)
- (2004). Post-national Citizenship, Social Exclusion and Migrants Rights: Mexican Seasonal Workers in Canada, *Citizenship Studies* 8(1): 47-64.
- (2002). *Tortillas and Tomatoes. Mexican Transmigrant Harvesters in Canada*. McGill-Queen's Press: Montreal.
- (2000). He Came, He Saw, He... Stayed. Guest Worker Programs and the Issue of Non-Return, *International Migration* 38 (2), 215-238.
- (1999). Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada, *Labour, Capital and Society* 32 (2), 192-221.
- Basok, T., D. Bélanger, and Eloy Rivas (2014). Deportability, Discipline, and Agency: Migrant Agricultural Workers in Southwestern Ontario, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40 (9): 1394-1413.
- Bastos, S. (2000). *Poderes y quereres. Historias de género y familia en los sectores populares de ciudad de Guatemala*, FLACSO-Guatemala.
- Bauder, H. (2008). Citizenship as Capital: The distinction of migrant labor, *Alternatives*, 33(3), 315-333.
- Bauder, H., Preibisch, K., Sutherland, S., Nash, K. (2003). *Impacts of Foreign Farm Workers in Ontario Communities*, Report prepared for Sustainable Rural Communities Program, OMAFRA.



- Becerril, O. (2007). Transnational Work and the Gendered Politics of Labour: A Study of Male and Female Mexican Migrant Farm Workers in Canada, en L. Goldring y S. Krishnamurti (eds), *Organizing the Transnational: Labour, Politics, and Social Change*, (pp.157–171), University of British Columbia Press: Vancouver.
- (2009). A New Era of Seasonal Mexican Migration to Canada: The Growth of the Program is Not to the Benefit of Temporary Foreign Workers, Focal Point. <http://www.focal.ca/en/publications/focalpoint/467-june-2011-ofelia-becerril-quintana-en>
- (2011). Transiciones familiares y trabajo precario de las migrantes temporales mexicanas en Norteamérica, IV Congreso internacional de antropología desde la frontera sur, Universidad de Quintana Roo.
- Bélangier, D., Candiz, G. (2015). Fraises douces amères; territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec, *Cahiers de géographie du Québec*, 59(166), 7-28.
- Bélangier, D., Candiz, G. (2013). Essentiels, fiables et invisibles : Travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale, *Canadian Ethnic Studies*, 46(1), 45-66.
- Bellerose, J., Yorn, C. (2013). Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec, *Rapport de Recherche*, CISA, Victoriaville, Québec.
- Berg, L., Longhurst, R. (2003). Placing Masculinities and Geography, *Gender, Place & Culture*, 10(4), 351-360.
- Bernard, J. (2012). Groupe de travail du Laboratoire d'analyses socio-anthropologiques du contemporain (LASCO), Université Paris Ouest. Documento consultado en: <http://dep-socio.uparis10.fr/dep-sociologie/socio-anthropologie-des-emotions-326921.kjsp>
- Bernard J. (2014). Les voies d'approche des émotions. Enjeu de définition et catégorisations, *Terrains Théories* 2, [en línea], documento consultado el 4 de febrero 2016, <http://teth.revues.org/196>
- Bernard J. (2015). Éclairer un point aveugle, *Terrains Théories* 2, [en línea], documento consultado el 4 de febrero 2016, <http://teth.revues.org/268>
- Besen, Y. (2007), Masculinities at Work, *Equal Opportunities International*, 26(3), 256-260.
- Beynon, J. (2002), *Masculinities and Culture*, Open University Press: Buckingham.
- Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité, *P.U.F. Diogène*, 1(225), 70-88.

- Binford, L. (2013). *Tomorrow We're All Going to the Harvest: Temporary Foreign Worker Programs and Neoliberal Political Economy*, University of Texas Press: Texas.
- (2009). From Fields of Power to Fields of Sweat: The dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada, *Third World Quarterly* 30 (3), 503-517.
- (2006). Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos, *Migraciones Internacionales*, 3(3), 54-80.
- (2002). Social and Economic Contradictions of Rural Migrant Contract Labor Between Taxcala, Mexico and Canada, *Culture & Agriculture* 24(2), 1-19.
- Binford, L., Carrasco Rivas, G., Arana Hernández, S., Santillana de Rojas, S. (2004). *Rumbo a Canadá: La Migración Canadiense de Trabajadores Agrícolas Tlaxcaltecas*, Universidad Autónoma de Tlaxcala: Puebla.
- Blackett, A. (2007). Situated Reflections on International Labour Law, Capabilities, and Decent Work: The Case of Centre Maraîcher Eugène Guinois, *Revue Québécoise de Droit International*, 223-235.
- Bondi, L., Metha, A. (1999). Embodied Discourses: on gender and fear of violence, *Gender, Place and Culture*, 6(1), 67-84.
- Bondi, L. (2005), The Place of Emotions in Research: From Partitioning Emotion and Reason to the Emotional Dynamics of Research Relationships en J. Davidson L. Bondi, M. Smith (eds.), *Emotional Geographies*, (p. 231-246), Ashgate: Aldershot.
- Bondi, L. (2005a). Making connections and thinking through emotions: between geography and psychotherapy, *Transactions of the Institute of British Geographers* 30, 433-448.
- Bonino, L. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina, *Dossier feministes* 6, *Masculinitats: Mites, de/construccions, mascarades*, 7-35.
- Borkovek, T.D., Ray, W.J. and Stöber, J. (1998) Worry: A cognitive phenomenon intimately linked to affective, physiological and interpersonal behavioral processes, *Cognitive Therapy and Research*, (22)6, 561-576.
- Borjas, G. (1989). Economic theory and International migration, *International Migration Review*, 23(3), *Special Silver Anniversary Issue: International Migration an Assessment for the 90's* (Autumn), 457-485.
- Botticelli, S. (2015). La gubernamentalidad del Estado en Foucault: un problema moderno, *Praxis Filosófica*, Nueva serie 42, enero-junio, 83-106.
- Bourdieu, P. (1972). *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Droz: Genève, Paris.

- Bourdieu, P., Passeron, J-C. (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*, Sage Publications: London.
- Bowen, S. (2001), Barrières linguistiques dans l'accès aux soins de santé, *Rapport préparé pour Santé Canada*, Département de Sciences médicales, Université de Manitoba.
- Bracero History Archive (2019). Teaching. Introduction and Background, [en línea], página consultada el 21 de mayo 2019 en <http://braceroarchive.org/teaching>
- Brem, M. (2006). Les travailleurs migrants au Canada: Une revue du Programme des travailleurs saisonniers agricoles du Canada, *Rapport*, L'institut Nord-Sud : Ottawa.
- Brettell, C. B., y Hollifield, J. F. (Eds.). (2014). *Migration theory: Talking across disciplines*. Routledge: London.
- Brody, L.R. (1993). On Understanding Gender Differences in the Expression of Emotion en *Human Feelings. Explorations in Affect Development and Meaning*, (pp. 87-121), The Analytic Press: London.
- Bronsard, K. (2007). *Main-d'oeuvre mexicaine sur les terres agricoles québécoises: entre mythe et réalité*, Memoria de Maestría, Université Laval.
- Bryceson D., Vuorela U. (eds.) [2002], *The Transnational Family: New European Frontiers and Global Networks*, Berg: Oxford.
- Burman, E., Chantler, K. (2004). There's no-place like home: emotional geographies of researching 'race' and refuge provision in Britain *Gender, Place and Culture* 11, 373-397.
- Butler, J. (1990): *Gender trouble*. London: Routledge.
- CAIR (2009). Agricultural Fatalities in Canada 1990-2008 Report, Canadian Agricultural Injury Reporting.
- Caballeros, Alvaro (2013). Perfil Migratorio de Guatemala 2012, OIM: Guatemala.
- Calderón Rivera, E. (2012). La afectividad en antropología. Una estructura ausente. Publicaciones de la casa chata, UAM: México.
- Calva, J. (2004). Ajuste estructural y TLCAN: efectos en la agricultura mexicana y reflexiones sobre ALCA, *Revista El Cotidiano* 19, 14-22.
- Candiz, O. (2013). *Migration masculine saisonnière et changements socioéconomiques: Le cas de travailleurs agricoles de la région de Valladolid, Yucatán, Mexique*, Thèse de maîtrise, Université Laval.
- Carmona, F., Montaña, G., Carrión, J. y Aguilar, M. (1970). *El milagro mexicano*, Editorial Nuestro Tiempo, Colección Latinoamérica Hoy: México.

- Carpentier, Marie (2013). La notion de discrimination systémique appliquée au travailleuses et travailleurs migrants, Journée d'action globale contre le racisme et pour les droits des migrants, réfugiés et personnes déplacées, Montreal, 18 de diciembre 2013.
- Carter, E., Donald, J., & Squires, J. (1993), *Space & Place, theories of identity and location*, Lawrence & Wishart: London.
- Carvajal, L., Elizalde, C. (2009). Trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá ante la nueva política migratoria, *Economía Actual*, 38-41.
- Carvajal, L. Stallman, L. (2015). Webinar Presentation: Motivations of Mexican Workers to Participate in Canada's Seasonal Agricultural Workers Program: An Empirical Analysis. Human Capital & Migration Theme, R.P.L.C.
- Casas Oso, L. (2008). Migration, genre et foyers transnationaux : un état de la bibliographie, *Les cahiers du CEDREF* 16, 125-146.
- Castañeda, E., Buck, L. (2011), Remittances, Transnational Parenting, and the Children Left Behind: Economic and Psychological Implications, *The Latin Americanist* 55 (4), 85-110.
- Castellanos, R. (1957). *Balún Canán*, Porrúa: México.
- Castells, M. (1996). *The raise of the network society: The information age: economy, society and culture*, vol 1, Blackwell: Oxford.
- Castracani, L. (2019). *Ils viennent pour travailler. Enquête ethnographique parmi les ouvriers agricoles migrants au Québec*, Presses de l'Université du Québec : Canadá.
- Castree, N., Coe, N., Ward, K., and Samers, M. (2004). *Spaces of work: global capitalism and geographies of labour*, Sage: London/Thousand Oaks/New Delhi.
- Cattan, N. (2007), Students mobility, gender and polycentrism in Europe, en Cattan N. (ed.), *Cities and Networks in Europe. A critical approach of Polycentrism*, (pp. 139-148), John Libbey Eurotext.
- Chantillon, C. (1976). *L'histoire de l'agriculture au Québec*, L'Étincelle : Montreal.
- Chamboux-Leroux, J.Y. (2002), Impactos sociales de las políticas de ajuste estructural en México (1982-1999), *Casa México-ITESO*, Informe Final.
- Chauvin, S. (2008). Saisonniers Californiens : La Précarité en Crise, *GISTI-Plein droit* 78(3), 39-42.
- Chirix García, E. (2010) Vivencias y sentimientos de la masculinidad entre kaqchikeles en M. Macleod y M. Pérez-Armiñan (comp.) *Identidad: Rostros sin Máscara (Reflexiones sobre Cosmovisión, Género y Etnicidad)* (pp.141-179), Oxfam Australia: Guatemala.

- Choudry, A., Smith, Adrian A. (eds) (2016). *Unfree labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada*, PM Press: California.
- Cloquell Lozano, A., Lacomba Vázquez, J. (2016). El transnacionalismo revisitado: Aportes y límites de una teoría de alcance intermedio para el estudio de las migraciones, *Revista Española de Sociología* 25(252), 227-240
- Colby, C. (1997). *From Oaxaca to Ontario: Mexican Contract Labor in Canada and the Impact at Home*, California Institute for Rural Studies: Davis, CA.
- Comité Estatal de Información Estadística y Geografía de Chiapas (CEIEG), Geoweb Chiapas 3.0, [en línea], <http://www.ceieg.chiapas.gob.mx/home/>
- Comisión por la Verdad y la Reconciliación en Canadá (2015). Genocidio cultural, [http://www.democracynow.org/es/2015/6/3/cultural\\_genocide\\_landmark\\_report\\_d ecies\\_canadas](http://www.democracynow.org/es/2015/6/3/cultural_genocide_landmark_report_d ecies_canadas)
- Commission des droits de la personne et des droits de jeunesse (2011). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et des travailleurs migrants*, Me Marie Carpentier, (Cat. 2.120-7.29).
- Connell, R. W. (1985). Theorizing Gender, *Sociology*, 19, 260-272.
- (1987). *Gender and Power*, Polity: Cambridge
- (1997). La organización social de la masculinidad en T. Valdés y J. Olavarria (eds), *Masculinidades. Poder y crisis*, (p.31-49), ISIS International y FLACSO-Chile: Santiago.
- (2010). Engaging men, University of Sydney, Australia. Entrevista, [Archivo de video, 3:54"], recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=OYboMmQSotU>
- [SOH Talks & Ideas]. (2016, marzo 5). Conferencia All about women [Archivo de video, 51'29"], recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=B5fggib1-yw>
- Conradson, D. (2005). Freedom, space and perspective: moving encounters with other ecologies, in: J. Davidson, L. Bondi & M. Smith (Eds), *Emotional Geographies*, (pp. 103–116), Ashgate: Aldershot.
- Conradson, D. y McKay, D. (2007). Translocal Subjectivities: Mobility, Connection, Emotion *Mobilities* 2(2), 167–174.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), [en línea], <https://coneval.org.mx/Paginas/principal.aspx>
- Corbeil, C. y Marchand, I. (2006). Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle : défis et enjeux, *Nouvelles pratiques sociales*, 19(1), 40-67.

- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, *Stanford Law Review* 43(6), 1241-1299.
- Cresswell, T. (2006). *On the Move. Mobility in the Modern Western World*, Routledge: London.
- Cresswell, T., Dorow, S., Roseman, S. (2016), Putting mobility theory to work: Conceptualizing employment-related geographical mobility, *Environment and Planning A*, 48(9), 1787–1803.
- Dabrowska, E., Campos-Flores, L. (2018). Distress or resilience? Examining socio-spatial relations impacting the wellbeing and emotional health of seasonal agricultural migrant workers in rural Canada, *European Journal of Public Health*, 28(1), Issue suppl\_1, May 2018, cky048.208, comunicación y poster presentados en la Primera Conferencia Mundial “Migration, Ethnicity, Health and Race”, mayo 17-19, Edinburgo, Escocia, <https://doi.org/10.1093/eurpub/cky048.208>
- Dauvergne, C. and Marsden, S. (2011). The ideology of temporary labour migration in the postglobal era, *Citizenship Stud*, 18(2), 1-18.
- Davidson, J. (2003). *Phobic geographies*, Ashgate: Aldershot.
- Davidson J., Bondi L., Smith M., (eds.) (2007). *Emotional geographies*, Ashgate: Aldershot.
- Davidson J., Milligan C., (2004), Embodying emotion, sensing space: introducing emotional geographies, *Social and Cultural Geography*, 5(4), 523-532.
- Davis, J., Eakin, H. (2013). Chiapas’ delayed entry into the international labour market: a story of peasant isolation, exploitation, and coercion, *Migration and Development*, 2(1), 132-149.
- Davis, K. (2008). Intersectionality as Buzzword: A Sociology of Science Perspective on what Makes Feminist Theory Successful, *Feminist Theory*, 9(1), 67-85.
- Day, K. (2001). Constructing masculinity and women's fear in public space in Irvine, California, *Gender, Place and Culture* 8, 109-27.
- De Jong Gierveld, J. Van Tilburg, T.G. & Dykstra, P.A. (2018). New Ways of Theorizing and Conducting Research in the Field of Loneliness and Social Isolation en D. Perlman & A. Vangelisti (eds.), *The Cambridge handbook of personal relationships* (pp. 391-404), Cambridge y UK: Cambridge University Press.
- De la Garza Malo, M. (1992). Políticas de Ajuste en México-1982-1991, *Revista Indicadores Económicos FEE*, 2864-3, 171-181.
- De Lima P. (2016). *International Migration: The wellbeing of migrants*, Dunedin Academic Press: Escocia.

- Demertiz, N. (ed) (2013). *Emotions in Politics. The Affect Dimension in Political Tension*, Palgrave Macmillan: England.
- Depatie-Pelletier, E. (2018). *Under legal practices similar to slavery according to the U.N. Convention: Canada's "non-white" "temporary" foreign workers in "low-skilled" occupations*, Tesis doctoral, Université de Montréal, Canada.
- (2016). *Judicial Review and Temporary Labour Migration Programs Declared a "Modern Form of Slavery": State Restrictions of (Im)migrant Workers' Right to Liberty and Security (Not to Be Held Under Servitude) Through Employer-Tying Policies* (Initial Submission, Doctoral Thesis), University of Montreal, Canada.
- (2012). *Towards a Federal Immigration Regulation Respecting Migrant Workers' Rights to Liberty, Human Dignity and Access to Justice in Canada*, Migrant Workers Rights-Canada network.
- (2011). *2011 Federal Reform: Making the Canadian Migrant Workers Pay If Employer Found Abusive* », en E. Depatie-Pelletier, K. Kahi (eds), *Mistreatment of Temporary Foreign Workers in Canada: Overcoming Regulatory Barriers and Realities on the Ground*, Montréal, (pp. 7-26), Centre Métropolis du Québec, WP CMQ-IM 45.
- (2011a). Normes du MICC pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires (ou comment éviter l'application des lois du travail au Québec en 2011). Artículo presentado en el 66<sup>e</sup> congrès des relations industrielles de l'Université Laval, «Immigration et travail -s'intégrer au Québec pluriel», mayo 2011.
- (2008). *Sous pratiques légales analogues à l'esclavage selon les termes de la convention de l'ONU : les travailleurs étrangers « temporaires » « non blancs » au Canada dans les professions « peu spécialisées »*. Chaire de recherche du Canada en droit international des migrations, Université de Montréal.
- Depatie-Pelletier, E., et Dumont, M. (2014). *Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada*, *Revue Québécoise de Droit International*, 2(26), 163–201.
- Díaz Mendiburo, A. (2015). *Seasonal migrant workers' social representations regarding the inhabitants of Saint-Rémi, Québec*, *Migraciones Internacionales* 8, 231-257.
- Díaz Mendiburo, A., McLaughlin, J. (2016). *Vulnerabilidad estructural y salud en los trabajadores agrícolas temporales en Canadá*. *Alteridades*, 26, 85-95.
- Díaz Mendiburo, A., Lyn A., McLaughlin, J., Vasilevska, B., & Wells D. (2017). *Sacrificing of the Family for the Family: Impacts of Repeated Separations on Temporary Foreign Workers*

- in Canada, en S. Procyk, W. Lewchuk & J. Shields (Eds.), *Precarious Employment: Causes, Consequences and Remedies*, Fernwood Publishing : Canadá.
- Dorlin, E. (2012). L'Atlantique féministe. L'intersectionnalité en débat, *Papeles del CEIC*, 2(83), p. 1-16.
- Dreby, J. (2010). *Divided by borders*, University of California Press: California.
- (2006). Honor and Virtue: Mexican Parenting in the Transnational Context, *Gender and Society*, 20(1), 32- 59.
- Ducu, V., Nedelcu, M., Teledgi-Csetri, A. (2018). *Childhood and Parenting in Transnational Settings*, Springer Publishing: Switzerland.
- Duménil, G., Lévy, D. (2004). *Capital Resurgent. Roots of the Neoliberal Revolution*, Harvard University Press: Cambridge.
- Durand, J. y Massey D. (2003). *Clandestinos. Migración México – Estados Unidos en los albores del siglo XXI*, Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa: México.
- (2010). *Divided by Borders: Mexican Migrants and their Children*, University of California Press: Berkeley.
- Edmunds, K., Berman, H., Basok, T., Ford-Gilboe, M., Forchuk, C. (2011). The Health of Women Temporary Agricultural Workers in Canada: A Critical Review of the Literature, *CJNR*, 43(4), 68-91.
- Ekman, P. (1992). Are There Basic Emotions?, *Psychological Review*, 99(3), 550–553.
- (1999). Basic Emotions en T. Dalgleish y M. Power (eds.), *Handbook of Cognition and Emotion*, (pp. 45-60), Gilford Publications: U.K.
- Elgersma, S. (2014). *Temporary Foreign Workers (Background Paper)*, Publication No. 2014-79-E Ce. Library of Parliament: Ottawa.
- Encalada Grez, E. (2011). Vulnerabilities of female migrant farm workers from Latin America and the Caribbean in Canada, *Policy Brief*, FOCAL: Ottawa.
- Erickson, E. (1972). *Adolescence et crise : la quête d'identité*, Paris : Flammarion
- Escalante, P. (ed), (2004). *Nueva historia mínima de México*, El Colegio de México: México.
- Ettlinger, N. (2004). Toward a critical theory of untidy geographies: the spatiality of emotions in consumption and production, *Feminist Economics* 10, 21-54.
- Falicov, C.J. (1992). Love and gender in the Latino marriage, *AFTA Newsletter*, 30-36.
- Faist, T. (2010). Transnationalisation: its conceptual and empirical relevance en C. Audebert, Dorai, MK (Eds); *Migration in a globalised world: new research issues and prospects*, (pp.79-106), Amsterdam Univ. Press: Amsterdam.



- Faraday, F. (2012). Made in Canada. How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity, Metcalf Foundation, September.
- Fateaux, M-A., (2004), L'évolution de l'immigration au Québec et au Canada, Le bilan du siècle, École de Politique Apliquée, Université de Sherbrooke [en línea], <http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/collaborations/8731.html>
- Feildel, B. (2010). *Espaces et projets à l'épreuve des affects. Pour une reconnaissance du rapport affectif à l'espace dans les pratiques d'aménagement et d'urbanisme*. Thèse de doctorat, Géographie. Université François Rabelais – Tours.
- Fernandes, F. (2003). A response to Erica Burman, *European Journal of Psychotherapy, Counselling and Health* 6, 309–316.
- Ferguson, J. (2006). *Global shadows: Africa in the neoliberal world order*, Duke University Press: Durham and London.
- (2010). The Uses of Neoliberalism. *Antipode*, 41, 166-184.
- Ferguson, N. (2007) *[E]motions, moments, and transnational connections: the lived experiences of two labour migrants in Canada's seasonal agricultural workers' program*. Tesis de Maestría. Concordia University, Montreal, Canadá.
- FERME (2011, 2016). Fondation des entreprises pour le recrutement de la main d'œuvre étrangère, [en línea], [www.fermequebec.ca](http://www.fermequebec.ca)
- (2016). Main-d'œuvre étrangère et l'agroalimentaire, dossiers partenaires, les affaires, revue électronique. <https://www.lesaffaires.com/dossiers-partenaires/main-duvre-etrangere-et-lagroalimentaire>
- Fiałkowska, K. (2019). Remote fatherhood and visiting husbands: seasonal migration and men's position within families, *Comparative Migration Studies* 7(2), 1-17.
- Figuroa Garciadiego, V. (2010). El poder de las emociones, Talento Zetta: México.
- Fitzpatrick, K., Longley, A (2014). Embodiment and affect in research collaborations, *Emotion, Space and Society*, 12(1), 49-54.
- Fouratt, C. (2012). Por el amor y la tierra: las inversiones emocionales de los migrantes nicaragüenses. *Anuario de Estudios Centroamericanos*, Universidad de Costa Rica, 38, 193-212.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*, translated by M. B. Ramos. Herder and Herde: New York.
- Fridja, N. (1988). The Laws of Emotion, *American psychologist*, 43(5), 349-358.

- Fudge, J. MacPhail, F. (2009). The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor, *31 Comparative Labor Law and Policy Journal* 5, 843-883.
- Fuller, N. (2012). Repensando el machismo latinoamericano, *Journal of Masculinities and Social Change*, 1(2), 114-133.
- Gabriel, C., & Macdonald, L. (2011). Citizenship at the margins: The Canadian Seasonal Agricultural Worker Program and civil society advocacy, *Politics and Policy*, 39(1), 45-67.
- (2018). After the International Organization for Migration: recruitment of Guatemalan temporary agricultural workers to Canada, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(10), 1706-1724.
- Gagné, M. (2002). L'introduction du tracteur dans la production agricole et son influence dans l'avènement de la société de consommation, *Aspects Sociologiques*, 9(1), 63-79.
- Galasiński, D. (2004). *Men and the language of emotions*, Palgrave Macmillan: New York.
- Gallié, M., Bourbeau, A. (2014). Des logements provisoires pour des résidents provisoires: la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada, *Cahiers du GIREPS*, 4, en ligne : <http://www.gireps.org/>
- Gallié, M., Galerand, E. & Bourbeau, A. (2015). Le droit à la liberté face aux formes modernes de travail « non libre » : le cas de l'obligation de résidence chez l'employeur. *Revue générale de droit*, 45 (1), 95-142.
- Gallié, M., Olliver-Gobeil, J. (2017). La néo-féodalisation du droit du travail agricole : Étude de cas sur les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants à Saint-Rémi (Québec), *Cahiers du GIREPS* 8.
- García Pascual, F. (2003). El ajuste estructural neoliberal en el sector agrario latinoamericano en la era de la globalización, *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe* 75, 3-30.
- Gaventa, J. (1982). *Power and Powerlessness: Quiescence and Rebellion*, University of Illinois Press: Urbana.
- Gazette du Canada, La (2019). Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés : DORS/2019-148, Partie II, volume 153, numéro 11, documento consultado el 25 de junio 2019 en <http://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2019/2019-05-29/html/sor-dors148-fra.html>

- Gesualdi-Fecteau, D. (2014). The recruitment of Guatemalan agricultural workers by Canadian employers: mapping the web of a transnational network. *International Journal of Migration and Border Studies*, 3(1), 291–302.
- (2015). Le droit comme rempart utile? L’usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail, *Revue générale de droit* 45, 531-578.
- (2016). Le système d’emploi des travailleurs agricoles saisonniers: portrait d’un rapport salarial multipartite. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 71(4), 611–638.
- Gesualdi-Fecteau, D., Thibault, A., Schivone, N., Dufour, C., Gouin, S., Monjean, N., Moses, E., Justice in Motion, TUAC (2017). *Who, How and How Much? Recruitment of Guatemalan Migrant Workers to Quebec*, Research Report, On the Move Partnership.
- Gesualdi-Fecteau, D., Thibault, A., Schivone, N., Dufour, C., Gouin, S., Monjean, N., Moses, E., Justice in Motion, TUAC (2017). *¿Quién, cómo y cuánto? El reclutamiento en Guatemala para trabajar en Canadá*. Informe complementario al estudio “*Who, How and How Much? Recruitment of Guatemalan Migrant Workers to Quebec*”, Justice in Motion, UQAM, UFCW Canada.
- Gibbons, J., Hamby, B., & Dennis, W. (1997). Researching gender-role ideologies internationally and cross-culturally. *Psychology of Women Quarterly* 21, 151-170.
- Gillian, R. (2003). On the Need to Ask How, Exactly, Is Geography “Visual”? *Antipode* 35, 212-221.
- (2012). *Visual Methodologies: An Introduction to Researching with Visual Materials*, 3rd Edition, Sage Publications: London.
- (2016). *Visual Methodologies: An Introduction to Researching with Visual Materials*, 3rd Edition, Sage Publications, 4th Edition, Sage Publications: Glasgow.
- Gil-Méndez, J. (2015). Neoliberalismo, políticas agrarias y migración. Consecuencias de un modelo contra los productores, *Revista Ra Ximhai* 11(2), 145-162.
- Glick Schiller, N. Basch, L., y Blanc-Szanton, C. (1992). Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration, *Annals of the New York Academy of Sciences* 645, 1-24.
- (1995). From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration, *Anthropological Quarterly* 68 (1), 48- 63.

- Glick Schiller, N. (1999). Transmigrants and Nation-States: Something Old and Something New in the U.S. Immigrant Experience, en C. Hirschman et al. (eds). *Handbook of International Migration: The American Experience*, Russell Sage: New York.
- (2003). The Centrality of Ethnography in the Study of Transnational Migration: Seeing the Wetlands Instead of the Swamp, en N. Foner (ed.) *American Arrivals: Anthropology Engages the New Immigration*, (pp. 99-128). School of American Research Press: Santa Fe.
- (2017 [2009]) *Theorizing about and beyond Transnational Processes*; publicado originalmente en Caribbean Migration in Western Europe and the United States, Temple University Press: USA.
- Gobierno de Canadá. Estadísticas de la migración permanente 2013. <http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2013/permanent/o1.asp>
- (2014). Réforme globale du programme des travailleurs étrangers temporaires. Les Canadiens d'abord. Doc WP-191-06-14F.
- (2015). Embaucher un travailleur étranger temporaire (TET). Guide de l'employeur [en ligne] <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/tet-guide.asp>
- (2019). IRCC, Permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables, documento público, consultado el 25 de junio de 2019 en <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/travailleurs-vulnerables.html>
- Gobierno de Chiapas. Secretaría de Desarrollo Social (SEDESO), Monografías Municipales.
- Gobierno de Estados Unidos de América, Oficina del Censo (2012), Series históricas, [www.census.gov/prod/cen2010/briefs/](http://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/)
- Gobierno de Guatemala (2016). Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia Segeplan. Planificación y ordenamiento territorial [En línea]: [http://www.segeplan.gob.gt/2.0/index.php?option=com\\_k2&view=itemlist&task=category&id=107:san-juan-sacatepequez&Itemid=333&opc=1](http://www.segeplan.gob.gt/2.0/index.php?option=com_k2&view=itemlist&task=category&id=107:san-juan-sacatepequez&Itemid=333&opc=1)
- Gobierno de México (1974). Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) Memorándum de entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno de Canadá relativo a la admisión en Canadá de trabajadores agrícolas migratorios mexicanos, documento obtenido de los archivos de la SRE.

- (2009), Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), Movilidad regional en Chiapas, información básica para la planeación del transporte, publicación técnica 330.
- Gobierno de México (2015). Secretaría del Trabajo y Previsión Social Estadísticas, Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con Canadá. (en línea), [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/servicio\\_empleo/resultados\\_programas.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/resultados_programas.html)
- Gobierno de Quebec (2016). Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du - Québec (MAPAQ), <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Pages/Accueil.aspx>
- Charte des droits et libertés de la personne, publications Québec, [en línea], <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/C-12.pdf>
- Institut de la statistique du Québec, ISQ (2017), Bulletin statistique regional, edición 2016, Montérégie. <http://www.stat.gouv.qc.ca/>
- Gogia, N. (2006). Unpacking corporeal mobilities: the global voyages of labour and leisure, *Environment and Planning A*, 38(2), 359-375.
- Goldberg, E. (2001). *The Executive Brain: Frontal Lobes and the Civilized Mind*, Oxford University Press: New York.
- Goldring, L. (1996). Gendered Memory: Reconstructions of the Village by Mexican Transnational Migrants en M. DuPuis y P. Vandergeest (eds), *Creating the Countryside*, (pp. 303-332), Temple University Press: Philadelphia.
- Goldring, L. (2010). Temporary Worker Programs as Precarious Status: Implications for Citizenship, Inclusion and Nation Building in Canada, *Canadian Issues/Thèmes canadiens*, 2010, 50- 55.
- Goldring, L., Berenstein, C., & Bernhard, J. (2009). Institutionalizing precarious migratory status in Canada, *Citizenship Studies*, 13(3), 239–265.
- Goldring, L., Hennebry, J., & Preibisch, K. (2009). Temporary worker programs: North America's second-class citizens. Canada Watch. Accessed online November 2011 at: [http://www.yorku.ca/robarts/projects/canada-watch/obama/obama\\_TOC.htm](http://www.yorku.ca/robarts/projects/canada-watch/obama/obama_TOC.htm)
- González Jara, A. (1971). La posicionalidad excéntrica del hombre, *Anuario filosófico*, 4(1), 117-181.
- Goodwin, J., Jasper, J.M. y Polleta, F. (2011). *Passionate politics: emotions and social movements*, The University of Chicago Press: Chicago

- Gravel S., J.M. Brodeur, F. Champagne, K. Lippel, B. Vissandjé (2007). Incompréhension des travailleurs immigrants victimes de lésions professionnelles de leurs difficultés d'accéder à l'indemnisation, *Migration et santé*, 131 : 2
- Gravel, S., Raynault, M.F. (2010). Équité en matière de santé et de sécurité au service des travailleurs migrants [temporaires : problématique du remplacement de la main-d'œuvre canadienne, Canadian Issues-Temporary Foreign Workers, Thèmes Canadiens- Travailleurs étrangers temporaires, Spring/printemps : Metropolis : Montreal.
- Gravel, S., Villanueva, F., Bernstein. S., Hanley, J., Crespo, D., Ostiguy, E. (2014). Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, [En línea], 16 (2).
- Grenier, B. (2012). *Brève histoire du régime seigneurial*, Boréal : Montréal.
- Griffith, D.C. (2006). *American Guestworkers: Jamaicans and Mexicans in the U.S. Labor Market*, Pennsylvania State University Press: Pennsylvania
- Guarnizo, L. (1997) The Emergence of a Transnational Social Formation and The Mirage of Return Migration Among Dominican Transmigrants, *Identities Global Studies in Culture and Power*, 4(2), 281-322.
- Guerrero Lechón, M. A. (2012). El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá: evolución y perspectivas 1974-2012, *Revista Mexicana de Política Exterior*, 109-131.
- Guinard, P., Tratnjek, B. (2015). Café Géographique, Paris (Café de Flore), octobre 2015.  
------(2016). Geographies, géographes et émotions: Retour sur une amnésie...passagère?, *Carnets de géographes* 9, [En línea].
- Guttman, M., Viveros Goya, M. (2005), Masculinities in Latin America, en M. Kimmel, J. Hearn & R.S.W. Connell, *Handbook of Studies on Men & Masculinities*, (pp. 115-128), Sage Publications: California
- Gutmann, M. (1996). *The meanings of macho, being a Man in Mexico City*, University of California Press: Los Angeles
- Hancock, A.M. (2007). Intersectionality as a normative and empirical paradigm, *Politics and Gender* 3(2): 248–254.
- Handal, L. (2011). La migration de main d'œuvre temporaire : ses causes et répercussions, Rapport de recherche, IRIS.

- Hanley, J., Gravel, S., Bernstein, S., Villanueva, F., & Crespo Villarreal, D (2015). Central American temporary foreign workers in Québec smalltowns: A portrait of community response, *The Journal of Rural and Community Development*, 10(3), 23-50.
- Hanley, J., Shragge, E. Rivard, A. et Koo, J. (2012). Good Enough to Work? Good Enough to Stay! Organizing among Temporary Foreign Workers en P. Tamara y C. Straehle, *Legislated Inequality. Temporary labour Migration in Canada*, (p. 245-271). Montreal: McGill-Queen's University Press
- Hanley, J. (2008). Who is Temporary? Migrant Domestic and Agricultural Workers' Access to Social Rights in Quebec, presentation at the 10th National Metropolis Conference, Halifax, April 5.
- Hannam, K., Sheller, M. & Urry, J. (2006) Editorial: Mobilities, Immobilities and Moorings, *Mobilities*, 1:1, 1-22.
- Hanson S., Pratt. G. (1995). *Gender, Work, and Space*, Routledge: London.
- Hanson, C. (2011). *The Both of Us Have Battled: The Practices and Politics of Female Partners in the Canadian Seasonal Agricultural Workers Program*. Tesis de Maestría. Universidad Simon Fraser, Columbia Británica, Canadá.
- Harding, J., Pribram E. (2006). Losing our cool?, *Cultural Studies*, 18:6, 863-883.
- Harper, D. (2002). Talking about pictures: A case for photo elicitation, *Visual Studies* 17(1), 13-26.
- Harper, E., (2012). Regards sur l'intersectionnalité, Collection Études et analyses, CRI-VIFF, 44. [http://www.relais-femmes.qc.ca/files/CRI-VIFF-Regards sur intersectionnalite .pdf](http://www.relais-femmes.qc.ca/files/CRI-VIFF-Regards_sur_intersectionnalite.pdf)
- Harré, R., Finlay-Jones, R. (1986). Emotion talk across times, en R. Harré (Ed.), *The social construction of emotions* (p. 220–233). Blackwell: Oxford, UK.
- Harvey, D. (2006). *Una breve historia del neoliberalismo*, Akal: España
- Hausmann, R., Cheston, T., Santos, M.A. (2015). *La Complejidad Económica de Chiapas: Análisis de Capacidades y Posibilidades de Diversificación Productiva*. Working Papers, Center for International Development at Harvard University.
- Held, D., A. McGrew, D. Goldblatt y J. Perraton, *Global Transformations: Politics, Economics, and Culture*, citados por Castles, S. (2002). Migration and Community Formation under Conditions of Globalization, *International Migration Review*, 36(4).
- Hennebry, J. (2014). Falling through the cracks? Migrant workers and the Global Social Protection Floor, *Global Social Policy*, 14(3), 369-388.

- 2012. Permanently Temporary? Agricultural migrant workers and their integration in Canada. *IRPP Study*, no 26. Montreal: Institute for Research on Public Policy. [http://www.irpp.org/pubs/IRPPstudy/IRPP\\_Study\\_no26.pdf](http://www.irpp.org/pubs/IRPPstudy/IRPP_Study_no26.pdf)
- (2010). Who Has Their Eye on the Ball? ‘Jurisdictional Fútbol’ and Canada’s Temporary Foreign Worker Program, *Policy Options* 31 (7): 62-7.
- (2009). Mobile vulnerabilities, transnational risks: Temporary agricultural migrants in Ontario, *CERIS and the Public Health Agency of Canada*: Toronto.
- (2009a). Mobile Vulnerabilities, Transnational Risks: Temporary Agricultural Migrants in Ontario, *International Settlement Canada* 23 (1): 10-15.
- (2008). “Bienvenidos a Canadá?” Globalization and the Migration Industry Surrounding Temporary Agricultural Migration in Canada, *Canadian Studies in Population* 35 (2), 339-56.
- Henebry, J. et Preibisch, K. (2010). A Model for Managed Migration? Re- Examining Best Practices in Canada’s Seasonal Agricultural Worker Program, *International Migration*, 50 (s1), e19-e40.
- Henebry, J., McLaughlin, J., Preibisch, K. (2016). Out of the Loop: (In)access to Health Care for Migrant Workers in Canada, *International Migration & Integration*, 17(2), 521-538.
- (2010). A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada’s Seasonal Agricultural Worker Program, *International Migration* 49, 1-33.
- Hernandez, K. (2009). Mexican immigration to the United States, *Magazine of History*, 23(4), 25-29.
- Hill Collins, P. (1998). It’s all in the family: Intersections of gender, race, and nation, *Hypatia* 13(3): 62–82.
- (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, New York: Routledge.
- (2015). Intersectionality’s Definitional Dilemmas, *Annual Review of Sociology*, 41, 1-20.
- Hill Collins, P., Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. New York: Wiley.
- Hirschowitz, R., Orkin, M. (1997). Trauma and Mental Health in South Africa, *Social Indicators Research* 41(1–3), 169-182.
- Hochschild, A. (1979), Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure, *American Journal of Sociology*, 85(3), 551-575.



- Hochschild, A. (1983/2003). *The managed heart: Commercialization of human feeling*, University of California Press: Berkeley.
- Hochschild, A. R. (2001). Global care chains and Emotional Surplus Value en W. Hutton, y Giddens, A. (eds), *On the edge. Living with Global Capitalism*, (pp. 130-146), Vintage: London.
- Hondagneu-Sotelo, Avila, E. (1997), I'm here, but I'm there. The meanings of Latina Transnational Motherhood, *Gender and Society*, 11 (5), 548-571.
- Huang, S., Yeoh, B. (2007). Emotional labour and transnational domestic work: The moving geographies of "Maid abuse" in Singapore. *Mobilities*, 2(2), 195–217.
- Imaz, C. (2006). La nación mexicana transfronterras: impactos sociopolíticos en México de la emigración a Estados Unidos. UNAM. Documento accesible en: <http://www.meme.phpwebhosting.com/~migracion/.../18766LaNaciónMexicana>
- Instituto de la Estadística de Quebec (ISQ), [en línea], <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/>
- Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI), Censo Nacional de Población 2011, [en línea], <https://www.inegi.org.mx>
- Jacobo Herrera, F. (2013). Hacia una antropología de las emociones. La atención de la envidia entre los nahuas de Cuetzalan, Puebla, Tesis de Doctorado, CIESAS, México.
- Jardón Hernández, A. y Corona Vázquez, R. (2012). Prácticas transnacionales de los migrantes laborales de origen mexiquense en J. González Becerril y J. Montoya Arce (comp.), *Migración mexiquense a Estados Unidos: un análisis interdisciplinario*, (pp. 131-157). México: CIEAP-UAEM
- Jasper, J.M. (1998). The Emotions of Protest: Affective and Reactive Emotions in and around Social Movements, *Sociological Forum*, 13(3), 397-424.
- (2011). Emotions and Social Movements: Twenty Years of Theory and Research, *Annual Review of Sociology* 37, 285-303.
- Jáuregui, J.A. y Ávila, M.J. (2007). Estados Unidos, lugar de destino para los migrantes chiapanecos, *Migraciones Internacionales* 12, 4(1), 5-38.
- Jensen, A. (2011). Mobility, Space and Power: On the Multiplicities of Seeing Mobility, *Mobilities*, 6:2, 255-271.
- Jensen, A. & Richardson, T. (2007). New region, new story: Imagining mobile subjects in transnational space, *Space and Polity*, 11(2), 137–150.
- Juárez Cerdi, E. (2010). Sex, soccer and Saturday dance. Tiempo libre entre trabajadores migrantes en una población de Canadá, *Alteridades*, 20(40), 49-64.

- Kaufman, M. (1997). Las experiencias contradictorias de poder entre los hombres en T. Valdés y J. Olavarria (eds), *Masculinidades Poder y crisis*, (pp.63-73), ISIS International y FLACSO-Chile: Santiago de Chile.
- Kaufmann, V., Bergman, M.M., Joye, D. (2004). Motility: Mobility as Capital, *International Journal of Urban and Regional Research*, 28(4), 745-756.
- Kaufmann J-C. (2004). *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*, Colin : Paris.
- Keefe, S., Padilla, A., Manuel, C. (1979). The Mexican-American Extended Family as an Emotional Support System, *Human Organization* 38(2), 144-152.
- Kilkey, M., Plomien, A., Perrons, D. (2014). Migrant Men's Fathering Narratives, Practices and Projects in National and Transnational Spaces: Recent Polish Male Migrants to London, *Journal of International Migration*, 51(1), 178-191.
- Kilkey, M., Palenga-Möllenbeck, E. (2016). *Family Life in an Age of Migration and Mobility*, Springer Publishing: Switzerland
- Kimmel, M. (1987). *Changing Men: New Directions in the Study of Men and Masculinity*, Sage Publications: California.
- Kimmel, M., Hearn, J., Connell, R.S. (2005). *Handbook of Studies on Men & Masculinities*, Sage: London.
- Kingfisher, C. (ed.) (2002), *Western Welfare in Decline: Globalization and Women's Poverty*, University of Pennsylvania Press: Philadelphia.
- Kingfisher, C., Maskovsky, J. (2008). Introduction: The Limits of Neoliberalism, *Critique of Anthropology*, 28(2), 115-126.
- Koskela, H. (1997). 'Bold walk and breakings': women's spatial confidence versus fear of violence, *Gender, Place and Culture* 4, 301-320.
- Kunzendorf, R.G., Deno, S., Flinn, H. (2010). Depression, Unlike Normal Sadness, Is Associated with a 'Flatter' Self-Perception and a 'Flatter' Phenomenal World, Imagination, *Cognition and Personality* 30(4), 447-61.
- Kurczyn Villalobos, P., Pastrana González, M.A. (2016). Los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(1), 121-152.
- Lagarde, M. (1990). Identidad femenina. n/d.
- Landolt, P., Da, W.W., (2005). The spatially ruptured practices of migrant families: A comparison of immigrants from El Salvador and the People's Republic of China. *Current Sociology*, 53, 625-653.
- Laurier, E., Parr, H. (2000). Emotions and interviewing in health and disability research, *Ethics, Place and Environment* 3, 98-102.

- Labrecque, M.F. (2016). *La migration saisonnière des Mayas du Yucatan au Canada : la dialectique de la mobilité*, Presses de l'Université Laval : Quebec.
- Lazarus, R. (1983). Psychological Stress and Coping in Aging, *American Psychology*, 38(3); 245-254.
- Leach, B. (2013). Canada's Migrants without History: Neoliberal Immigration Regimes and Trinidadian Transnationalism, *International Migration* 51(2), 32-45.
- Levitt, P. and Glick Schiller, N. (2004) Transnational perspectives on migration: conceptualizing simultaneity, *International Migration Review*, 38(3): 1002-39.
- Lindert J, B., Kubzansky, P., Stein C. (2015). Well-being measurement and the WHO health policy Health 2010: systematic review of measurement scales, *The European Journal of Public Health*, 25(4), 731-740.
- Lindón, A. (2009). La construcción socioespacial de la ciudad: el sujeto cuerpo y el sujeto sentimiento, *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, (en línea), [www.relaces.com.org](http://www.relaces.com.org)
- (2012). Corporalidades, emociones y espacialidades: hacia un renovado betweenness, *Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, 11(23), pp. 698-723.
- López, A. (2007). *The Farmworkers' Journey*, University of California Press: Berkeley.
- López Castro, G. (2006). El síndrome de Penélope. Salud emocional y migración en mujeres de Michoacán, en Diplomado Interinstitucional en Estudios Migratorios.
- (2007). Migración, mujeres y salud emocional. *Decisio*, septiembre-diciembre: 46-50.
- Longhurst, R. (2001). *Bodies: exploring fluid boundaries*, Routledge: London
- López Sánchez, O. (2011). *La pérdida del paraíso. El lugar de las emociones en la sociedad mexicana entre los siglos XIX y XX*, UNAM, Facultad de Estudios Superiores Iztacala: México.
- Lowe, S. (2006). *Plus ça change ? A comparative analysis of the Seasonal Agricultural Workers Program and the pilot Foreign Worker Program for farm workers in Quebec*, these de maîtrise, University of Guelph.
- Löwy, H., Rouch, H. (2003). Genèse et développement du genre : les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre, *Cahiers du Genre* 34, 5-16.
- Lukes, S. (2005[1974]). *Power: A Radical View*, 2nd edition, Palgrave Macmillan: New York.
- Luna Zamora, R. (2005). *Sociología del Miedo. Un estudio sobre las ánimas, diablos y elementos naturales*, Universidad de Guadalajara: México.

- Lusis, T., Bauder, H. (2009). Immigrants in the labour Market: Transnationalism and Segmentation, *Geography Compass*, 4(1), 28-44.
- Lutz, C. (1988). *Unnatural emotions: Everyday sentiments on a Micronesian atoll & their challenge to Western theory*. University of Chicago Press: Chicago.
- Lutz, C., White, G. (1996). The Anthropology of Emotions, *Annual Review of Anthropology*, 1591, 405-436.
- Lutz, B., Vizcarra Bordi, I., Flores Castro, V. (2010). Cuerpo y biopantoptismo en México a principios del siglo XXI: el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá, *Estudios Fronterizos, nueva época* 11(21), 107-142.
- Maillé, Ch., (2014). Approche intersectionnelle, théorie postcoloniale et questions de différence dans les féminismes anglo-saxons et francophones, *Politique et Sociétés*, 33(1), 41-60.
- Malhaire, L., Castracani, L. Hanley, J. (2017). La défense des droits des travailleuses et travailleurs. Enjeux et défis d'une mobilisation collective à Montréal, *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 11(1), 32-59.
- Marcus, G. (1995). Ethnography in/of the World System. The emergence of multi-sited ethnography, *Annual Review of Anthropology*, 24, 95-117.
- Marina, J.A. (2006). *El laberinto sentimental*, Anagrama: Barcelona.
- Marsden, S. (2011). Assessing the Regulation of Temporary Foreign Workers in Canada, *Osgoode Hall Law Journal* 49(1), 39-70.
- Martin, P. L., Abella, M. I., Et Kuptsch, C. (2006). *Managing labor migration in the twenty-first century*, New Haven, CT: Yale University Press.
- Marroni, M.G. (2010). Mujer, madre y migrante. Los costos emocionales y psicosociales de una triple identidad en L. Aresti, (coordinadora), *Mujer y migración: los costos emocionales*, (p. 133-143). México: UANL, UAM, UMNH.
- (2006). Migrantas mexicanas en los escenarios familiares de las comunidades de origen: amor, desamor y dolor, *Estudios Sociológicos*, XXVII(72), 667-669.
- (2005). Soñar por etapas. Mexicanas, Fronteras y migración hacia Estados Unidos, en M.G. Marroni y Salgado, G. (coords.), *La diáspora latinoamericana: migración en un mundo globalizado*, (pp. 129-167), México: UAP, ICSH, IDE, JETO.
- Mason, J.W. (1975) A historical view of the stress field, *Journal of Human Stress*, 1(2), 22-36.
- Massey, D. (1984). Women and Geography Study Group, *Geography and Gender. An introduction to feminist Geography (Guide)*, Institute of British Geographers, U.K.
- (1984a). Geography Matters. Introduction, en *Geography Matters! A Reader*. Cambridge University Press:

- (1993). Power-geometry and a progressive sense of place en J. Bird et al (eds), *Mapping the Futures, local cultures, global change* (pp. 60-70), Routledge: London, New York.
- (2000). Entanglements of Power. Reflections, en C. Philo, J.P. Sharp, P. Routledge y R. Paddison (eds)., *Entanglements of Power: Geographies of Domination/Resistance*, (pp. 279-286), Routledge: London, New York.
- (2007). Geometrías del poder y la conceptualización del espacio. Conferencia dictada en la Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- (2013). Espacio, lugar y política en la coyuntura actual. *Urban*, 7–12.
- Massey, D.S. (1990). Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration, *Population Index* 56, 3-26.
- Massey, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. and Taylor, J.E. (1993) Theories of international migration: a review and appraisal, *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Massey, D.S., Arango, J. y Graeme, H. (2000), Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación, en: *Trabajo*, 2(3), 5-47.
- McCall, L. (2005), The Complexity of Intersectionality, *Signs*, 30(3), 1771-1800.
- McDowell, L. (2008). Thinking through work: complex inequalities, constructions of difference and trans-national migrants, *Progress in Human Geography* 32(4), 491–507.
- (1999). *Género, identidad y lugar. Un estudio de las geografías feministas*. Ediciones cátedra: Madrid.
- McKay, D. (2005). Migration and the sensuous geographies of re-emplacement in the Philippines, *Journal of Intercultural Studies*, 26(1–2), 75–91.
- Mckay, D. (2007). Sending Dollars Shows Feeling–Emotions and Economies in Filipino Migration. *Mobilities*, 2(2), 175–194.
- McLaughlin, J. (2009). *Trouble in our Fields: Health and Human Rights among Mexican and Caribbean Migrant Farm Workers in Canada*, Tesis de doctorado, Universidad de Toronto, Canada.
- (2007). Falling through the Cracks: Seasonal Foreign Farm Workers’ Health and Compensation across Borders, *IAVGO Reporting Service* 21(1), 20-33.
- McLaughlin, J., Hennebry, J. (2010). Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences in the Everyday Lives of Migrant Farmworkers in Canada, presented at the workshop on “Producing and Negotiating Precarious Migratory Status

- in Canada.” York University, Toronto: Research Alliance on Precarious Status (September 16). <http://www.yorku.ca/raps1/>
- (2011). Health care and WIB challenges for temporary and foreign workers. Institute for Work and Health April 26, 2011. International Migration Research Center.
- McLaughlin J, Hennebry J, Cole D, Williams G (2014). The migrant farmworker health journey: Stage and strategies; Identifying issues and considering change across borders. *Policy Point VI*, IMRC, (6).
- McLaughlin, L., Hennebry, J., Haines, T. (2014a). Paper versus Practice: Occupational Health and Safety Protections and Realities for Temporary Foreign Agricultural Workers in Ontario, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En línea], 16(2).
- McLaughlin, J., Wells D., Mendiburo, A., Lyn, A. & Vasilevska, B. (2017). ‘Temporary Workers’, Temporary Fathers: Transnational Family Impacts of Canada’s Seasonal Agricultural Worker Program, *Relations industrielles*, 72(4), 682-709.
- Mendoza, C. (2004). Circuitos y espacios transnacionales en la migración entre México y Estados Unidos: Aportes a una encuesta de flujos. *Migraciones internacionales, enero-julio*, 2(3), Colegio de la Frontera Norte, Tijuana México, 83-109.
- Merla, L. (2010). La gestion des émotions dans le cadre du devoir filial, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 41(1), 39-58.
- Merla, L., Baldassar, L. (2010). Les dynamiques de soin transnationales entre émotions et considérations économiques. Présentation. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 41(1), 1-14
- Merla, L. Kilkey, M., Baldassar, L. (2019). Examining transnational care circulation trajectories within immobilizing regimes of migration: implications for proximate care. *Journal of Family Research* (en prensa).
- Messerschmidt, J. (2000). Becoming ‘Real Men’. Adolescent Masculinity Challenges and Sexual Violence”, *Men and Masculinities*, 2(3), 286-307.
- Mimmeault, I., Simard, M. (1999). Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec, *Relations industrielles* 54 (2), 388-396.
- Mines, R. (2012). Presentación durante el Coloquio Internacional de la Cátedra de Estudios del México Contemporáneo. "Les programmes de travailleurs migrants temporaires : une nouvelle façon de gérer l’emploi dans le contexte Mondial?", 24 y 25 de abril de 2012, Universidad de Montreal, Canadá.

- Ming Liu, W. (2005). The Study of Men and Masculinity as an Important Multicultural Competency Consideration, *Journal of Clinical Psychology*, 61(6), 685-697.
- Mitchell, D. (2003). Dead Labor and the political Economy of Landscape – California Living, California Dying en *Handbook of Cultural Geography*, Anderson, K., M. Domosh, S. Pile y N. Thrift, eds. (pp. 233-248), Sage Publications: London.
- Mitchell, K. (2004). *Crossing the Neoliberal Line: Pacific Rim Migration and the Metropolis*, Temple University Press: Philadelphia.
- Mize, R.L., Swords, A.C.S. (2011). *Consuming Mexican labor. From the Bracero program to NAFTA*, Toronto University Press: Toronto.
- Molina Pérez, V. (2015). Impacto económico y social del ferrocarril panamericano en la región de tonalá en el siglo XX, *Revista Pueblos y Fronteras Digital*, 11(21), UNAM, <https://www.redalyc.org/jatsRepo/906/90645701004/html/index.html>
- (2006). *Por los rieles de Chiapas. Construcción de Ferrocarril Panamericano*, Editorial Edysis: Chiapas, México.
- Moran, P.J, Trudeau, G. (1991). Le salariat agricole au Québec, *Relations industrielles/Industrial Relations* 46(1), 159-184.
- Morgan, D.L. (1997/2011). Focus Groups as a Qualitative Method (capítulo) en *Focus Groups as Qualitative Research*, (pp. 8-17), Sage Publications: California.
- Morisset, M. (2010). *Politique et syndicalisme agricole au Québec*, Presses de l'Université Laval : Quebec.
- Morisset, L. (2010). Le patrimoine comme matrice identitaire du Québec, en L. Turgeon y A. Charbonneau, *Patrimoine et identités en Amérique française*, (pp. 53-96), Presses de l'Université Laval : Québec.
- Morsbach, H., & Tyler, W. J. (1986). A Japanese emotion: Amae, en R. Harré (Ed.), *The social construction of emotions* (pp. 289–307). Blackwell: Oxford, UK.
- Muir, G. (2015). *Unmapping Recruitment: An Exploration of Canada's Temporary Foreign Worker Program in Guatemala*, Tesis de Maestría, Concordia University, Quebec.
- Mummert, G. (2015). Pensando en las familias transnacionales desde los relatos de vida: análisis longitudinal de la convivencia intergeneracional, en M. Ariza y L. Velasco, (coords.). *Métodos cualitativos y su aplicación empírica: Por los caminos de la investigación sobre migración internacional*, (pp. 151-186), UNAM y COLEF: México.
- (2013). Familles transnationales défiant États-nations : quatre lieux d'engagement autour des droits des enfants et des familles, *Alterstice*, 3(1), 1-18.

- (2012). *Pensando las familias transnacionales desde los relatos de vida: análisis longitudinal de la convivencia intergeneracional*, Colegio de Michoacán, Grupo Redes.
- Muñoz Carrillo, L. (2010). *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá: Costos y Beneficios*. Reporte. The George Washington University.
- Nakache, D. y Kinoshita, P. J. (2010). The Canadian Temporary Foreign Worker Program. Do Short-Term Economic Needs Prevail Over Human Rights Concerns?, *Institut de recherche en politiques publiques (IRPP)*, no 5.
- Nantel, L. (2015). Les limites du modèle agricole québécois en S. Tremblay-Pepin (ed), *Dépossession. Une histoire du Québec contemporaine I*, (pp. 25-68), INRS, Lux Éditeur: Quebec.
- Noiseaux, Y. et L. Nava (2012). Instrumentalización y control de los trabajadores migrantes latinoamericanos en los mercados periféricos del trabajo: el caso de Quebec y Canadá, *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 17(28), 73-110.
- Núñez Medina, G. (2015). Las Ciencias Sociales y el Desarrollo del Estado de Chiapas -CEAN-UNACH, Espacio I+D, Revista Digital de la UNACH, IV(7), [en línea], <http://www.espacioimasd.unach.mx/centrosunach/cean.php#>
- Nussbaum, M. C. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*, Cambridge University Press: New York.
- Ong, A. (2006). *Neoliberalism as exception: Mutations in citizenship and sovereignty*, Duke University Press: Durham & London.
- Orkin AM, Lay M, McLaughlin J, Schwandt M, Cole D. (2014), Medical repatriation of migrant farm workers in Ontario: a descriptive analysis. *CMAJ*, 2(3): E192-E198.
- Pain, R. (1991). Space, sexual violence and social control: integrating geographical and feminist analyses of women's fear of crime, *Progress in Human Geography*, 15, 415–431.
- (1997). Social geographies of women's fear of crime. *Transactions, Institute of British Geographers* 22, 231–44.
- (2000). Place, social relations and the fear of crime: a review, *Progress in Human Geography*, 24(3), 365–388.
- (2006). Paranoid parenting? Rematerialising risk and fear for children, *Social and Cultural Geography* 7 (2), 221–243.
- (2008). Whose fear is it anyway? Resisting terror fear and fear for children. In: Pain, R., Smith, S.J. (Eds.), *Fear: Critical Geopolitics and Everyday Life*, Ashgate: Aldershot.



- (2009). Globalized fear? towards an emotional geopolitics. *Progress in Human Geography* 33(4), 466-486
- (2010). The new geopolitics of fear, *Geography Compass* 4 (3), 226–240.
- Pain, R., Smith. S. (eds.) (2008). *Fear: Critical Geopolitics and Everyday Life*, Ashgate: Aldershot
- Pain, R., Panelli, R., Kindon, S., Little, J. (2010). Moments in everyday/distant geo- politics: Young people's fears and hopes, *Geoforum* 41, 972-982.
- Panelli, R., Little, J., Kraack, A. (2004). A community issue? Rural women's feelings of safety and fear in New Zealand, *Gender, Place and Culture* 11, 445-467.
- Pantaleón, J. (2012). ¿Austeridad o Derroche? Comportamientos económicos de los trabajadores agrícolas mexicanos estacionales en Canadá en S. Lara Flores, J. Pantaleón, y M. Sánchez Gómez (coord). *Hacia el otro norte. Mexicanos en Canada* (pp. 139-160), México, Montréal: CLACSO.
- Pantaleón, J., Castracani, L. (2017). Travail, morale et dépendance personnelle. Les ouvriers agricoles mexicains et guatémaltèques dans les fermes québécoises, *Anthropologie et Sociétés*, vol. 41(1), 91-106.
- Parkinson, B. (1996). Emotions are social, *British Journal of Psychology*, 87, 663–683.
- Parr, H. (2005). Emotional geographies en P. Cloke, P. Crang, M. Goodwin (eds.) *Introducing human geography*, (pp. 472-85), Arnold: London.
- Parreñas, R. S. (1998). *The global servants: (im)migrant domestic workers in Rome and Los Angeles*, Tesis de Doctorado, Department of Ethnic Studies, University of California, Berkeley.
- (2000). Migrant Filipina domestic workers and the international division of reproductive labour, *Gender & Society* 14 (4), 560–80.
- (2001a). Mothering from a distance: emotions, gender and inter-generational relations in Filipino transnational families, *Feminist Studies*, 27(2): 361-90.
- (2001b). *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*, Stanford, CA: Stanford
- (2005). *Children of Global Migration: Transnational Families and Gendered Woes*, Stanford University Press: Stanford.
- (2008). Transnational Fathering: Gendered Conflicts, Distant Disciplining and Emotional Gaps, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(7), 1057-1072.
- Paz Calderón, Y., Campos Ríos, G. (2014). *Los jóvenes en México y la precariedad laboral*, FLACSO: México.

- Peace Brigades International (2012). *Business Investment and Human Rights: Lessons Learned from a Conflict. The Case of the Maya Kaqchikel of San Juan Sacatepéquez*, Boletín informativo, Serviprensa: Guatemala.
- Pink, S. (2006). *The Future of Visual Anthropology. Engaging the senses*, Routledge: London.
- Plan de Desarrollo Municipal 2011-2025 (PDM) (2010), Municipio de San Juan Sacatepéquez, Departamento de Guatemala, documento accesible en [www.munisanjuansac.org](http://www.munisanjuansac.org)
- Plessner, M. (1953), citado por González Jara, A. (1971), La posicionalidad excéntrica del hombre, *Anuario filosófico*, 4(1), 117-181.
- Plutchik, R. (1980), *Emotion: Theory, research, and experience: Vol. 1. Theories of emotion*, Academic: New York.
- ([1962] 1991). *The Emotions: Facts, Theories, and a New Model*, revised, University Press of America: Lanham.
- Poiret, C. (2005). Articular les rapports de sexe, de classe et interethniques : quelques enseignements du débat nord-américain, *Revue européenne des migrations internationales*, 21(1), 195-226.
- Popkin, E. (2003). Transnational Migration and Development in Postwar Peripheral States: An Examination of Guatemalan and Salvadoran State linkages with their Migrant Populations in Los Angeles. *Current Sociology*, 51(3/4), 347-374.
- Portes, A. (1997). Immigration Theory for a New Century: Some Problems and Opportunities. *International Migration Review*, 31(4).
- (1978). Migration and Underdevelopment, *Politics and Society*, 8(1): 1-48
- Portes, A., Guarnizo L., Landolt, P. (coords) (2003). *La globalización desde abajo: transnacionalismo inmigrante y desarrollo: la experiencia de Estados Unidos y América Latina*, FLACSO: México.
- Portes, A., DeWind, J. (2004). A Cross-Atlantic Dialogue: The Progress of Research and Theory in the Study of International Migration, *International Migration Review*, 38 (3), 828-851.
- PNUD Guatemala (2016). Programa de los Informes Nacionales de Desarrollo Humano y Objetivos de Desarrollo del Milenio. Dépliants d'information sur les municipalités [http://desarrollohumano.org.gt/fasciculos/cifras\\_v4.html](http://desarrollohumano.org.gt/fasciculos/cifras_v4.html)
- Pratt, G. (2012). *Families Apart: Migrating Mothers and the Conflicts of Labor and Love*, University of Minnesota Press: Minnesota.
- Pratt, G. (2009). Circulating sadness: witnessing Filipina mothers' stories of family separation, *Gender, Place & Culture: A Journal of Feminist Geography*, 16(1), 3-22.

- Preibisch, K. (2011). Migrant Workers and Changing Work-Place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canada, *International Journal of Soc. of Agr. & Food*, 19(1), 62-82.
- (2010). Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture, *International Migration Review*, 44(2), 404-441.
- (2007). Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada, *Rural Sociology* 2007, 72(3), 418- 445.
- (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.
- (2003). *Social Relations Practices between Seasonal Agricultural Workers, their Employers and the Residents of Rural Ontario*. North-South Institute: Ottawa.
- Preibisch K. y L. Binford (2007). Interrogating Racialized Global Labor Supply: Caribbean and Mexican Workers in Canada's SAWP, *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 44(1), 5-36.
- Preibisch, K., Encalada Grez, E. (2010). The Other Side of el Otro Lado: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian Agriculture, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 35(2), 289-316.
- Preibisch, K., & Hennebry, J. (2011). Temporary migration, chronic effects: the health of international migrant workers in Canada. *Cmaj*, 183(9), 1033-1038.
- Pribilsky, J. (2004). "Aprendemos a convivir": conjugal relations, co-parenting, and family life among Ecuadorian transnational migrants in New York City and the Ecuadorian Andes', *Global Networks*, 4(3): 313-324.
- Pries, L. (2001). The Disruption of Social and Geographic Space. Mexican-US Migration and the Emergence of Transnational Social Spaces, *International Sociology*, 16(1), 55-74.
- Pysklywec M, McLaughlin J, Tew M, Haines T. (2011). Doctors within borders: meeting the health care needs of migrant farm workers in Canada, *Canadian Medical Association Journal*, 183(9), 1039-1042.
- Quinones-Mayo, Y., Resnick, R. (1996). The impact of machismo on Hispanic women, *Affilia* 11(3), 257-277.
- Raco, M. (2003). Governmentality, Subject-building and the Discourses and Practices of Devolution in the UK, *Transactions of the Institute of British Geographers* 28: 74-95.
- Rodríguez Flores, L.N. (2015). El enfoque de género y el desarrollo rural: ¿necesidad o moda? *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas* 1, 401-408.

- Reid-Musson, E. (2014). Historicizing precarity: A labour geography of 'transient' migrant workers in Ontario tobacco, *Geoforum* 56, 16-171.
- (2017). Grown Close to Home™: Migrant Farmworker (Im)mobilities and Unfreedom on Canadian Family Farms, *Annals of the American Association of Geographers*, DOI: [10.1080/24694452.2016.1261683](https://doi.org/10.1080/24694452.2016.1261683)
- Roberge, G. (2008). La main d'œuvre agricole mexicaine et guatémaltèque au Québec : perspectives de classe sociale, d'ethnicité et de genre, Memoria de Maestría, Université Laval, Quebec.
- (2011). Transnationalisme autochtone: le cas des travailleurs agricoles migrants cackchiquels au Québec, *Inditerra.Revue Internationale sur l'Autochtonie* 3, 105-119.
- Rosales Mendoza, A. L. (2010). *Sexualidades, cuerpo y género en culturas indígenas y rurales*, UPN: México.
- (2016). "Toda la creencia está allá". Linderos interculturales, espacios y derechos en migrantes agrícolas temporales de la península de Yucatán en Quebec, *Estudios de Cultura Maya XLVIII*, 191-222.
- Rosas, C. (2006). *Varones al son de la migración*, El Colegio de México: México.
- Rose, G. (1993). *Feminism and Geography: the limits of geographical knowledge*, University of Minnesota Press: Minneapolis.
- (2003, 2012, 2016). *Visual Methodologies: An Introduction to Researching with Visual Materials*, 2a., 3a. y 4a. edición, Sage Publications: Glasgow.
- Rose, N. ([1989], 1999). *Governing the Soul*, segunda edición. Free Association Books: London, New York.
- Roy-Cregheur, M. (2011). *La gestion de la main-d'oeuvre dans le secteur agricole et le sous-secteur horticole au Québec entre 1638 et 2010*, Memoria de Maestría, HEC Montreal, Quebec.
- Ryan, L. (2008). Navigating the Emotional Terrain of Families 'Here' and 'There': Women, Migration and the Management of Emotions, *Journal of Intercultural Studies*, 29(3), 299-313.
- Sabogal, F., Marin, R., Otero-Sabogal, B., Marin, B., Perez-Stable, E. (1987). Hispanic familism and acculturation: What changes and what doesn't? *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 9(4), 397-412.
- Sánchez Gómez, M.J., Lara Flores, S.M. (2015). *Los programas de trabajadores agrícolas temporales, ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización?*, IIS-UNAM: México.

- Sassen, S. (1995). Immigration and Local Labor Markets en A. Portes (ed.), *The Economic Sociology of Migration*, Russel Sage: Nueva York.
- (2015). *Expulsiones. Brutalidad y complejidad en la economía global*, Katz Editores: Buenos Aires.
- Satzewich, V. (1989). Racism and Canadian Immigration Policy: The Government's View of Caribbean Migration 1962-1966, *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 21(1), 77-84.
- (1989a). Rethinking Post-1945 Migration to Canada: Towards a Political Economy of Labour Migration, *International Journal of Migration*, 28(3), 327-246.
- (1991). *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*, Routledge: New York.
- Scott, J. C. (1990). *Domination and the Art of Resistance: Hidden Transcripts*, Yale University Press: New Haven.
- Sharma, N. ([2000]2006). *Home Economics: Nationalism and the Making of 'Migrant Workers' in Canada*, University of Toronto Press: Toronto.
- (2002). Immigrant and Migrant Workers in Canada. Labour Movements, Racism and the Expansion of Globalization, *Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme*, 21(4), 18-25.
- Sharma, N., Baines, D. (2002). Migrant Workers as Non-Citizens: The Case against Citizenship as a Social Policy Concept, *Studies in Political Economy*, 69, 75-107.
- Sheller, M., Urry, S. (2006). The New Mobilities Paradigm, *Environment and Planning A* 2006, 38(2), 207-226.
- Sikka, A. Lippel, K., Hanley, L. (2011). Access to Health Care and Workers' Compensation for Precarious Migrants in Québec, Ontario and New Bruns-wick, *MJLH* 5(2), 203-221.
- Silvey, R. (2004). Power, difference and mobility: feminist advances in migration studies, *Progress in Human Geography* 28(4), 490-506.
- Skrbis, Z. (2008). Transnational Families: Theorising Migration, Emotions and Belonging, *Journal of Intercultural Studies*, 29(3), 231-246.
- Smith, G. (2005). Geopolitics en R.J. Johnston, D. Gregory, G. Pratt y M. Watts (eds), *The Dictionary of Human Geography* (pp.309-310), Blackwell Publishing:USA-London.
- Smith, J. (2006). Guatemala: Economic Migrants Replace Political Refugees. Migration Information Source. Documento consultado el 27 de enero 2017, accesible en <https://www.migrationpolicy.org/article/guatemala-economic-migrants-replace-political-refugees>

- Smith M.P. (2005). Transnational urbanism revisited, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31, 235-244.
- Smith, M., Davidson, J., Cameron, L., Bondi, L., (2009). Geography and emotions emerging constellations en: M. Smith, J. Davidson, L. Cameron, L. Bondi (Eds.), *Emotion, Place and Culture* (pp. 1-18), Ashgate: Farnham.
- Smith, C. A., Elsworth P.C. (1985). Patterns of Cognitive Appraisal in Emotion, *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(4), 813–838.
- Smith, M.P., Guarnizo, L.E. (1998). *Transnationalism from Below*, Transaction Publishers: New Brunswick, USA-London.
- Smith, S.J. (1993). Bounding the Borders: Claiming Space and Making Place in Rural Scotland. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 18, 291-308.
- Snipes, S. A., Cooper, S. P., Shipp, E. M. (2017). “The Only Thing I Wish I Could Change Is That They Treat Us Like People and Not Like Animals”: Injury and Discrimination Among Latino Farmworkers. *Journal of Agromedicine*, 22(1), 36–46.
- Sorokin, P. (1927). *Social Mobility*, Routledge/Thoemmes Press: USA, Canada.
- Soto Villagrán, P. (2012). Entre los espacios del miedo y los espacios de la violencia: discursos y prácticas sobre la corporalidad y las emociones en Aguilar, M. y Soto, P. (eds), *Cuerpos, Espacios y Emociones* (pp. 132-154), UAM-Iztapalapa: México.
- Sparke, Matthew. (2004, 2006, 2008). Political geography: political geographies of globalization (1, 2, 3), *Progress in Human Geography*, 777-794, 1-16, 1-18.
- Stephen, L. (2001). Globalization, the State, and the Creation of Flexible Indigenous Workers: Mixtec farmworkers in Oregon, *Urban Anthropology and Studies of Cultural Systems and World Economic Development*, 30(2-3), 189-214.
- Stier-Adlerm E., Clark, R. (2003). *How it's Done, an invitation to social research*, Wadsworth: USA.
- Strier, R., Sigad, L., Eisikovits, Z., Buchbinder, E. (2014). Masculinity, Poverty and Work: The Multiple Constructions of Work among Working Poor Men, *Journal of Sociology and Politics*, 43(2), 331-349.
- Stringer, C. (2016). Worker Exploitation in New Zealand: A Troubling Landscape, Report prepared for *The Human Trafficking Research Coalition*, University of Auckland: N.Z.
- Suárez Navaz, L. (2008). La perspectiva transnacional en los estudios migratorios. Génesis, derroteros, y surcos metodológicos, V Congreso nacional sobre inmigración en España, Valencia, 21-24 de marzo.

- Svašek, M. (2008). On the Move: Emotions and Human Mobility, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(6), 865-880
- Svašek, M. y Skrbiš, Z. (2007). Passion and Powers: Emotions and globalisation, *Identities*, 14, p. 367-383.
- Symington, A. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, 9, publicación en línea de la *Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo* (AWID).
- Tahhan, D.A. (2013). Touching at depth: The potential of feeling and connection, *Emotion, Space and Society*, 7, 45-53.
- Takamura, K. (2017). Contextualizing Migrant Vulnerability: Discursive Construction of 'Deportable Foreigners' in Japan, Institute for the Study of International Development, McGill University, Mini-Conference on Migrant Vulnerability, 21 de Abril 2017, <https://www.mcgill.ca/education/channels/event/mini-conference-migrant-vulnerability-267676>
- Tamara Lenard, P. (2010). How Does Canada Fare? Canadian Temporary Labour Migration in Comparative Perspective en Tamara Lenard, P. et C. Straehle (editors), *Legislated Inequality. Temporary Labour Migration in Canada* (pp. 272-298), McGill-Queen's University Press: Montreal.
- Tamara Lenard, P., Straehle, C. (eds) (2010). *Legislated Inequality. Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal: McGill-Queen's University Press.
- Taylor, M., Moran-Taylor, M.J., Rodman Ruiz, D. (2004). Land, ethnic, and gender change: Transnational migration and its effects on Guatemalan lives and landscapes, *Geoforum* 37, 41-61.
- TenHouten, W. D. (2017). *Alienation and Afect*, Routledge: London, New York.
- (2013). *Emotion and Reason. Mind, Brain, and the Social Domains of Work and Love*, Routledge: London.
- (2007). TenHouten, W. D. 2007. *A general theory of emotions and social life*. Routledge: London and New York.
- The Canadian Encyclopedia, Hurtig Publishers, Edmonton, Canada, 2015 (en línea), accesible en <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/>
- Thien, D. (2005). Intimate Distances: Considering Questions of 'Us' en J. Davidson, L. Bondi, Smith M. (eds), *Emotional Geographies* (pp. 191-204), Ashgate: Aldershot.
- Thoits, P. (1989). The Sociology of Emotions, *Annual Review of Sociology*, 15, 317-342.

- Thrift N. (2004). Intensities of feeling: towards a spatial politics of affect, *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 86(1), 57–78.
- Tomic, P., Trumper R. (2012). Mobilities and Immobilities: Globalization, Farming, and Temporary Work in the Okanagan Valley en P. Tamara y C. Straehle, *Legislated Inequality. Temporary labour Migration in Canada*, (p. 73-94). Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Travailleurs et travailleuses Unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), (2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2009, 2010, 2011, 2015). Rapport national des TUAC Canada sur La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, documentos accesibles en [http://www.tuac.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2009&Itemid=198&lang=fr](http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2009&Itemid=198&lang=fr)
- Tuan, Y.F. (1974). *Topophilia*, Melusina: Argentina,
- Tuan, Y.F. (1977). *Space and Place: The Perspective of Experience*, University of Minnesota Press: Minneapolis.
- Tuan Y.F., (1979). Landscapes of Fear, (p. 244), Minneapolis: University of Minnesota press.
- Turner, J., Stets, J. (2006). Sociological Theories of Human Emotions, *Annual Review of Sociology*, 32, 25-52.
- Turner, J. (2011). *The Problem of Emotions in Societies*, Routledge, The Social Issues Collection: New York, U.K.
- Urry, J. (2000). *Sociology beyond societies: mobilities for the twenty-first century*, Routledge: London.
- (2000a). Mobile sociology, *British Journal of Sociology*, 51(1), 185-203.
- (2005). The Place of Emotions within Place, en J. Davidson, L. Bondi y Smith, M. (eds), *Emotional Geographies*, Ashgate: Farnham, England.
- Valarezo, G. (2007). *Out of Necessity and into the Fields: Migrant Farmworkers in St Rémi, Quebec*, tesis de Maestría, Queen's University, Ontario.
- Valarezo, G., Hughes, C. (2012). Pushed to the Edge: Political Activism of Guatemalan Migrant Farmworkers, *Global Justice: Theory, Practice, Rhetoric* 5, 94–119.
- Valentine, G. (2007). Theorizing and Researching Intersectionality: A challenge for Feminist Geography, *The Professional Geographer*, 59(1), 10-21.
- (1989). The geography of women's fear, *Area* 21, 385–90.
- Van Hoven, B. y Hörschelmann, K. (2005). *Spaces of Masculinities*, Routledge: London and New York.



- Van Steenburg, E., Spears, N., Robert F.O. (2013). Point of Purchase or Point of Frustration? Consumer Frustration Tendencies and Response in a Retail Setting, *Journal of Consumer Behavior*, 12(5), 389–400.
- Vargas Foronda, J. (2010). El Programa de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá en su VII Aniversario 2003-2010 Una hipócrita negociación: Exportamos Mano de Obra barata con enormes rendimientos y altos lucros. Su cruda perversión y magnificada degradación, FLACSO-Guatemala.
- (2011). (PTAT-C) Mano de obra barata de exportación, *Diálogo* 16, FLACSO-Guatemala.
- Velasco Martínez, G. (2014), Chiapas: cambio social, migración y curso de vida, *Revista Mexicana de Sociología*, 76(3), 347-382.
- Vermot, C. (2017). Introduction : la migration comme expérience émotionnelle, *Migrations Société* 168(2), 15-22.
- (2015). Guilt: A gendered bond within the transnational family, *Emotion, Space and Society*, 16, 138–146.
- Verschuur, C. (2009). Quel genre? Résistances et mésententes autour du mot « genre » dans le développement, *Revue Tiers Monde* 200, 785-803.
- Vertovec, S. (2002). Transnational Networks and Skilled Labour Migration, WPTC, Ladenburger Diskurs “Migration”, *Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung, Ladenburg*, 14-15
- Viveros Goya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación, *Debate feminista* 52, 1-17.
- (2001). *De quebradores y cumplidores: sobre hombres, masculinidades y relaciones de género en Colombia*, CES/Universidad Nacional de Colombia – Fundación Ford-Profamilia: Bogotá.
- Vosko, L.F. (2018). Legal but Deportable: Institutionalized Deportability and the Limits of Collective Bargaining among Participants in Canada’s Seasonal Agricultural Workers Program, *ILR Review*, 71(4), 882–907.
- (2015). Blacklisting as a modality of deportability: Mexico's response to circular migrant agricultural workers' pursuit of collective bargaining rights in British Columbia, Canada, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(8), 1371-1387.
- Vosko, L., Fuller, S. (2008). Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status, *Social Indicator Research* 88, 31-50.

- Wainer J, Chesters J. (2000). Rural mental health: Neither romanticism nor despair. *Australian Journal of Rural Health*, 8(3), 141-7.
- Wall, E. (1992). Personal Labour Relations and Ethnicity in Ontario Agriculture en V. Satzewich (ed.), *Deconstructing a Nation: Immigration, Multiculturalism and Racism in '90s Canada*, Fernwood Publishing: Halifax.
- Walter, N., Bourgois, P., Loinaz, M. (2004). Masculinity and undocumented labor migration: injured Latino day laborers in San Francisco, *Journal of Social Science Medicine*, Septiembre, 59(6), 1159–1168.
- Weiler, A., McLaughlin, J., Cole, D. (2017). Food Security at Whose Expense? A Critique of the Canadian Temporary Farm Labour Migration Regime and Proposals for Change, *International Migration Organization*, 55(4), 48-63.
- Wells, D., McLaughlin, J., Lyn, A., Díaz Mendiburo, A. (2014). Sustaining Precarious transnational families: the significance of remittances from Canada's Seasonal Agricultural Workers Program, *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 22, Autumn, 144-167.
- Willis, A. (2012). Constructing a story to live by: Ethics, emotions and academic practice in the context of climate change, *Emotion, Space and Society* 5, 52-59.
- Wilson, T. (2000). Anti-immigrant Sentiment and the Problem of Reproduction/ Maintenance in Mexican Immigration to the United States, *Critique of Anthropology*, 20(2), 191- 213.
- Wood, N., Smith, S. (2004). Instrumental routes to emotional geographies, *Social & Cultural Geography*, 5(4), 533-548.
- Worswick, C. (2013). Economic Implications of Recent Changes to the Temporary Foreign Worker Program, *IRPP Insight* 4, 1-18.
- Wright, S. (2012). Emotional Geographies of Development, *Third World Quarterly*, 33(6), 1113–1127.
- World Bank (2006). "At Home and Away: Expanding Job Opportunities for Pacific Islanders Through Labour Mobility."
- Yuval-Davis, N. (2011). Power, Intersectionality and the Politics of Belonging, *FREIA Working Paper Series* 75, 1-74, document accesible en <http://www.freia.cgs.aau.dk/Publikationer+og+skriftserie/Skriftserie/>
- Zell, S. (2019). *Outsourcing the border: recruiters and sovereign power in labour migration to Canada*, tesis de doctorado, University of Brithis Columbia, Canada.

**Periódicos en formato electrónico:**

- CBC news. Ex-Tim Hortons temporary foreign workers fear deportation after whistleblowing. 9 décembre, 2014. <http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/ex-tim-hortons-temporary-foreign-workers-fear-deportation-after-whistleblowing-1.2866170>
- CBC News British Columbia. Missing agricultural workers in Vernon treated like criminals, group claims. <http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/missing-agricultural-workers-in-vernon-treated-like-criminals-group-claims-1.3172084>
- CICNEWS. Canada Immigration Newsletter. Canada announces 3-year permanent residence pilot for eligible agri-food workers. <https://www.cicnews.com/2019/07/canada-announces-3-year-permanent-residence-pilot-for-eligible-agri-food-workers-0712507.html#gs.p35ujz>
- Engelhardt, J. (2012, February 7). Canadian road accidents involving migrant workers. CBC News. Document accessible à <http://www.cbc.ca/news/canada/story/2012/02/07/f-migrant-worker-road-accidents.html>
- O'Neil, P. (2014). Vancouver Sun. Stephen Harper takes aim at temporary foreign worker program. <http://www.vancouversun.com/news/Stephen+Harper+takes+temporary+foreign+worker+program/9396893/story.html>
- Prensa Comunitaria. Muerte en los Pajoques. Crónica desolada de la barbarie en la que vivimos. <https://comunitariapress.wordpress.com/about/>
- Nutall, J. (oct, 2015). Remember the Temporary Foreign Worker Scandal? It's Back. <http://thetyee.ca/News/2015/10/09/Temporary-Foreign-Worker-Scandal-Back/>
- Recours aux travailleurs étrangers: préjudice ou réalité? Avril 2013, 16. <http://www.quebechebdo.com/Opinion/Tribune-libre/2013-04-16/article-3220763/Recours-aux-travailleurs-etrangers-%3A-prejudice-ou-realite%3F1>
- Stockdale, S. (may, 2013). Harper's temporary foreign workers' destructive. <http://www.thecanadiancharger.com/page.php?id=5&a=1733>
- The Canadian Press. Tories to Announce Foreign Workers Program Changes. [http://www.huffingtonpost.ca/2013/04/29/foreign-worker-program-changes\\_n\\_3177700.html](http://www.huffingtonpost.ca/2013/04/29/foreign-worker-program-changes_n_3177700.html)
- The Huffington Post Canada. RBC Foreign Workers Controversy: Bank, Tories Take Heat Over Outsourcing Plans. [http://www.huffingtonpost.ca/2013/04/08/rbc-foreign-workers-boycott\\_n\\_3039471.html](http://www.huffingtonpost.ca/2013/04/08/rbc-foreign-workers-boycott_n_3039471.html)

The western producer. Temporary foreign workers needed to support agriculture.  
<http://www.producer.com/2014/11/temporary-foreign-workers-needed-to-support-agriculture/>

Tomlinson, K. (2013). RBC replaces Canadian staff with foreign workers.  
<http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/rbc-replaces-canadian-staff-with-foreign-workers-1.1315008>

## **Anexo 1. Contrato de trabajo para trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá – 2019**

## **CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES MEXICANOS EN CANADÁ – 2019**

CONSIDERANDO QUE el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos desean que se concrete el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá, cuando Canadá determine que tales trabajadores sean necesarios para satisfacer la demanda del mercado de trabajo agrícola canadiense; y

CONSIDERANDO QUE el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos han firmado un Memorándum de Entendimiento para llevar a cabo ese deseo mutuo; y

CONSIDERANDO QUE el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos convienen en que el Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá sea firmado por cada empleador y cada trabajador participante; y

CONSIDERANDO QUE el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos convienen en que se establezca en Canadá un representante del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, denominado "REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL", para ayudar en la administración del programa;

POR LO ANTERIOR, se expide el siguiente Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá, en duplicado, a los \_\_\_\_\_ días de \_\_\_\_\_ de 2019.

### **I ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERÍODO DE EMPLEO**

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

1. Dar empleo al/a los TRABAJADOR(ES) que le asigne el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos en virtud del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, y aceptar los términos y condiciones enunciados a continuación, como parte integral del Contrato de Trabajo entre él y dicho(s) TRABAJADOR(ES). La cantidad de TRABAJADORES que se contratarán estará establecida en la solicitud de aceptación adjunta.
2. Las PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:
  - a. Supeditado al cumplimiento de los términos y las condiciones que establece el presente Contrato, el EMPLEADOR se compromete a contratar al TRABAJADOR como \_\_\_\_\_ por un período de empleo de por lo menos doscientas cuarenta (240) horas, repartidas en un plazo de seis (6) semanas o menos, y no mayor a ocho (8) meses, con la expectativa de que el período laboral sea completado a los \_\_\_\_\_ días de \_\_\_\_\_ de 2019.
  - b. El EMPLEADOR debe respetar la duración del Contrato de Trabajo firmado con el/los TRABAJADOR(ES), quien(es) deberá(n) regresar a su país de origen a más tardar el 15 de diciembre, salvo que se presenten situaciones extraordinarias, como emergencias médicas.

- c. En el caso de transferencia de un empleado, el período de empleo total no superará los ocho (8) meses y el trabajador deberá regresar a su país de origen a más tardar el 15 de diciembre, salvo que se presenten situaciones extraordinarias, como emergencias médicas.
3. La jornada de trabajo estándar debe ser de ocho (8) horas. Sin embargo, para adaptarse a las necesidades cíclicas del sector agrícola, el EMPLEADOR puede solicitar al TRABAJADOR, y el TRABAJADOR puede aceptar, una extensión de su horario si la situación lo requiere y en los casos en los que las condiciones de empleo incluyan un pago. Los EMPLEADOS no deben excederse en el horario de trabajo cuando esto implique un perjuicio para su salud o su seguridad. Las solicitudes de horas extraordinarias de trabajo deben ser conformes a las costumbres del distrito y al espíritu del programa, otorgando a los trabajadores mexicanos los mismos derechos de los que gozan los trabajadores canadienses. El horario de trabajo en situaciones de urgencia se definirá de conformidad con la legislación laboral provincial y territorial adecuada.
4. El EMPLEADOR concederá al TRABAJADOR un período de prueba de catorce (14) días laborales a partir de la fecha de llegada al lugar de trabajo. El EMPLEADOR solo podrá despedir al TRABAJADOR por causas justificadas o por su negación a trabajar durante el período de prueba.
5. El EMPLEADOR deberá proveer al TRABAJADOR y al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL un ejemplar de las normas de conducta, disciplina, seguridad y cuidado y mantenimiento de la propiedad, en español para que el TRABAJADOR las conozca y las cumpla.
6. Al llegar al lugar de trabajo, el TRABAJADOR proporcionará al EMPLEADOR una copia del Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá, firmada por el TRABAJADOR y por el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL. El EMPLEADOR se compromete a firmar el Contrato y a devolvérselo al TRABAJADOR. El TRABAJADOR acepta que el EMPLEADOR pueda fotocopiar y conservar una copia del Contrato firmado.

## **II ALOJAMIENTO, COMIDAS Y PERÍODOS DE DESCANSO**

### **PARTE A: ALOJAMIENTO**

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

1. Proporcionar alojamiento limpio y adecuado al TRABAJADOR sin costo alguno para este (excepto en Columbia Británica, donde los empleadores pueden deducir por alojamiento). Este alojamiento debe contar con instalaciones de lavandería, incluida una cantidad adecuada de lavadoras y, en lo posible, secadoras. Dicho alojamiento debe contar con la aprobación anual de la autoridad GUBERNAMENTAL correspondiente u otro organismo acreditado, quien se hará responsable de las condiciones de vida y salud en la provincia o el territorio donde esté empleado el TRABAJADOR, y del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL. Si el alojamiento no cuenta con instalaciones de lavandería, el EMPLEADOR deberá suministrar transporte semanal a una lavandería sin costo alguno para el TRABAJADOR, quien recibirá una asignación semanal de \$5 para cubrir los gastos de lavandería.

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

2. Que:

- a. se ocupará de mantener la vivienda que le proporcione el EMPLEADOR o su representante en el mismo estado de funcionamiento, limpieza y seguridad en el que la recibió; y que
- b. tendrá en cuenta que el EMPLEADOR, con la aprobación por escrito del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, puede deducir de su salario el costo que ocasione al EMPLEADOR el mantenimiento de la vivienda en condiciones adecuadas de funcionamiento, limpieza y seguridad.

**Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:**

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

3. Brindar al TRABAJADOR alojamiento adecuado, sin costo. Dicho alojamiento debe contar con la aprobación anual de la autoridad gubernamental competente responsable de las condiciones de vida y salud en la provincia o territorio en las que esté empleado el TRABAJADOR. En ausencia de dicha autoridad, el alojamiento debe contar con la aprobación del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

4. Que el EMPLEADOR puede realizar deducciones del salario del TRABAJADOR por un monto que refleje los costos de los servicios públicos asociados con el empleo del TRABAJADOR solo en las provincias de Alberta, Saskatchewan\*, Manitoba, Ontario, Nuevo Brunswick, Nueva Escocia y la Isla del Príncipe Eduardo. El monto de la deducción será de \$2.31 dólares canadienses por día de trabajo. Este importe se ajustará anualmente a partir del 1 de enero, según el incremento del índice de precios de consumo correspondiente al período de enero a junio de 2017 a 2018, en las provincias que permitan las deducciones. Para que se lleve a cabo la deducción de un día de trabajo, el TRABAJADOR deberá haber completado un mínimo de cuatro (4) horas laborales ese día. Dichas deducciones realizadas en virtud de esta disposición solo se aplicarán al período de pago en curso.

\*En Saskatchewan, los TRABAJADORES empleados en invernaderos y viveros quedan exentos de esta deducción.

**Para Columbia Británica SOLAMENTE:**

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

5. Brindar al TRABAJADOR alojamiento adecuado. Dicho alojamiento debe contar con la aprobación anual de la autoridad gubernamental competente responsable de las condiciones de vida y salud en Columbia Británica, o con la aprobación de un inspector de viviendas privadas con licencia expedida por la provincia de Columbia Británica. En ausencia de dicha autoridad, el alojamiento debe contar con la aprobación del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.



6. Garantizar que haya un alojamiento adecuado y razonable al alcance del TRABAJADOR en la comunidad. Si el TRABAJADOR no se aloja en la granja, el EMPLEADOR pagará los costos de transporte del TRABAJADOR hasta el lugar de trabajo.
7. Los costos relacionados con el alojamiento serán pagados por el TRABAJADOR a una tarifa de \$5.36 por día de trabajo\* mediante retención sobre la paga del TRABAJADOR a partir del primer día de trabajo completo. El importe pagado por alojamiento durante la estadía del TRABAJADOR en Canadá no podrá superar los \$826.00.

\*Para que se lleve a cabo la deducción de un día de trabajo, el TRABAJADOR deberá haber completado un mínimo de cuatro (4) horas laborales ese día.

## PARTE B: COMIDAS

### **Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:**

8. Si el TRABAJADOR y el EMPLEADOR acuerdan que este último brindará comidas al TRABAJADOR:

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

- a. brindar al TRABAJADOR comidas razonables y adecuadas

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

- b. Que el EMPLEADOR pueda deducir del salario del TRABAJADOR una suma que no supere los \$6.50 por día en concepto de comidas proporcionadas al TRABAJADOR, siempre y cuando el TRABAJADOR acceda a recibir dicho servicio del EMPLEADOR, para lo cual el TRABAJADOR deberá manifestar por escrito su consentimiento en el contrato, antes de hacer efectiva la primera deducción.
9. En caso de que el TRABAJADOR prepare sus propias comidas, el EMPLEADOR acepta proporcionar utensilios de cocina, energía e instalaciones sin costo para el TRABAJADOR, y conceder un mínimo de treinta (30) minutos de descanso para almorzar.

### **Para Columbia Británica SOLAMENTE:**

10. Si el TRABAJADOR y el EMPLEADOR acuerdan que este último brindará comidas al TRABAJADOR:

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

- a. proporcionar al TRABAJADOR comidas razonables y adecuadas.

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

- b. que el EMPLEADOR le cobre al TRABAJADOR la suma de \$6.00 por día por una comida, \$9.00 por día por dos comidas y \$12.00 por día por el costo de tres comidas suministradas al TRABAJADOR, siempre y cuando la preparación de las comidas esté a cargo de una empresa de catering independiente y que un nutricionista calificado revise y apruebe el plan de comidas. El TRABAJADOR tendrá derecho, antes o durante su empleo, a aceptar o rechazar la deducción de su salario por este servicio.

11. Si el TRABAJADOR prepara sus propias comidas, el EMPLEADOR acepta suministrar utensilios de cocina, energía e instalaciones sin costo para el TRABAJADOR, y conceder un mínimo de treinta (30) minutos de descanso para las comidas.

### PARTE C: PERÍODOS DE DESCANSO

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

12. Proporcionar al TRABAJADOR al menos dos (2) períodos de descanso de diez (10) minutos de duración, el primero a media mañana y el segundo a media tarde, pagos o no pagos, de acuerdo con la legislación laboral provincial/territorial.
13. Por cada seis (6) días consecutivos de trabajo, el TRABAJADOR tendrá derecho a disfrutar de un (1) día de descanso, pero cuando sea absolutamente necesario terminar el trabajo agrícola, el EMPLEADOR podrá solicitar al TRABAJADOR que acepte aplazar dicho día de descanso hasta una fecha definida de común acuerdo.

### **III PAGO DE SALARIOS**

EL REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL y AMBAS PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

1. En el caso de que el EMPLEADOR no pueda localizar al TRABAJADOR debido a la ausencia o al fallecimiento del TRABAJADOR, el EMPLEADOR pagará al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL las sumas de dinero adeudadas al TRABAJADOR. El REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL retendrá esa suma en resguardo a favor del TRABAJADOR. El REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL tomará todas las medidas necesarias para localizar al TRABAJADOR y pagarle el dinero que se le debe o, en caso de fallecimiento del TRABAJADOR, entregar el dinero a los beneficiarios del TRABAJADOR.

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

2. Permitir al MINISTERIO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIAL DE CANADÁ (ESDC)/SERVICE CANADA o a su representante el acceso a toda la información y registros necesarios para asegurar el cumplimiento del contrato.
3. Que el promedio mínimo de trabajo semanal sea de cuarenta (40) horas y que:
  - a. si las circunstancias impiden cumplir con la cláusula III, numeral 3, la remuneración semanal promedio que se pague al TRABAJADOR durante el período de empleo será la establecida en dicha cláusula, al monto mínimo por hora; y
  - b. si por cualquier motivo no fuese posible trabajar, el TRABAJADOR recibirá un adelanto, con un recibo firmado por el TRABAJADOR, para cubrir sus gastos personales; el EMPLEADOR tendrá derecho a deducir dicho adelanto de la remuneración del TRABAJADOR antes de su partida.

### **Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:**

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

4. Pagar un bono de reconocimiento de \$4.00 por semana y hasta un máximo de \$128.00, a los TRABAJADORES con cinco (5) años consecutivos de empleo o más con el mismo EMPLEADOR, EXCLUSIVAMENTE en caso de que el pago de la prima vacacional provincial/territorial no sea aplicable. Dicho pago de reconocimiento se pagará a los TRABAJADORES que reúnan los requisitos, una vez cumplido el contrato.
5. Pagar al TRABAJADOR en su lugar de trabajo salarios semanales en moneda legal de Canadá a una tarifa equivalente, por lo menos, a la más elevada de las siguientes tarifas:
  - a. el salario mínimo de los TRABAJADORES establecido por ley en la provincia/territorio en que esté contratado el TRABAJADOR;
  - b. el monto determinado anualmente por el ESDC que corresponda al salario corriente para el tipo de trabajo agrícola realizado por el TRABAJADOR en la provincia en que realice el trabajo, o bien
  - c. el monto pagado por el EMPLEADOR a sus trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola.
6. En el caso de trabajo por pieza (a destajo), se pagará al TRABAJADOR al menos el salario equivalente a una hora de trabajo por cada hora trabajada en la cosecha.

### **Para Columbia Británica SOLAMENTE:**

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

7. En el caso de trabajo por pieza (a destajo), se pagará al TRABAJADOR, por lo menos, el salario equivalente a una hora de trabajo por cada hora trabajada en la cosecha.
  - a. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la tarifa aprobada para trabajo por pieza (a destajo), como se define en el instructivo de pago para el trabajo de cosecha denominado "Minimum Piece Rates - Hand harvested crops" (Tarifas mínimas por pieza: cultivos cosechados a mano), publicado por el Ministerio de Trabajo, Turismo y Capacitación Profesional de Columbia Británica.
  - b. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma de \_\_\_\_\_ por hora por cualquier período que dedique a realizar labores diferentes a la cosecha. (Este salario por hora no podrá ser inferior al salario mínimo vigente).

## **IV DEDUCCIONES DEL SALARIO**

1. El TRABAJADOR acepta que el EMPLEADOR deducirá exclusivamente lo siguiente del salario que deba percibir el TRABAJADOR:
  - a. las deducciones que el EMPLEADOR deba hacer por ley;
  - b. las demás deducciones estipuladas en este contrato.

## **V SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES**

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

- 1.** Cumplir con todas las leyes, reglamentos y normas que establezca la autoridad competente acerca de las condiciones y, además, en ausencia de legislación que regule la indemnización a los TRABAJADORES por lesiones o enfermedades ocurridas en ejercicio o con motivo del trabajo, deberán obtener un seguro que provea dicha indemnización al TRABAJADOR con la aprobación del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.
- 2.** Informar al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, de toda lesión sufrida por un TRABAJADOR que requiera atención médica.

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

- 3.** El EMPLEADOR podrá deducir el costo del seguro médico no ocupacional mediante deducciones salariales periódicas en nómina por concepto de prima a razón de \$0.90 por día por TRABAJADOR.
- 4.** El EMPLEADOR debe pagar cada mes directamente a la compañía de seguros convenida por el Gobierno de México la suma total de la prima del seguro, facturada por la compañía de seguros. Dicha suma será recuperada por El EMPLEADOR mediante deducciones al salario del TRABAJADOR, de acuerdo con la cláusula V, numeral 1. En caso de que el TRABAJADOR se vaya de Canadá antes del vencimiento del contrato de trabajo, el EMPLEADOR tendrá derecho a recuperar de la compañía de seguros la parte no utilizada de la prima del seguro.
- 5.** El TRABAJADOR informará al EMPLEADOR y al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, toda lesión sufrida que requiera atención médica.
- 6.** La cobertura del seguro incluirá lo siguiente:
  - a.** los gastos del seguro médico no ocupacional, que incluyen accidentes, enfermedades, hospitalización e indemnización por muerte;
  - b.** cualquier otro gasto que pudiera estar considerado en el contrato entre el Gobierno de México y la compañía de seguros en beneficio del TRABAJADOR.
- 7.** En caso de deceso del TRABAJADOR durante el período de empleo, el EMPLEADOR notificará al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL y, si la póliza de seguro de vida del TRABAJADOR no cubriese el entierro y/o la repatriación de los restos, luego de recibir instrucciones del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, deberá realizar lo siguiente:
  - a.** encargarse de brindarle un entierro adecuado, o
  - b.** remitir al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL una suma de dinero equivalente a los costos en los que el EMPLEADOR hubiera incurrido en virtud de la cláusula V, numeral 7a, a fin de que ese monto se aplique a los gastos asumidos por el Gobierno de México para llevar los restos de dicho TRABAJADOR a sus familiares en México.

## **VI REGISTROS DE TRABAJO Y COMPROBANTE DE INGRESOS**

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

1. Llevar registros precisos y adecuados de las horas trabajadas y de la nómina, así como hacerlos llegar al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL según se solicite en un plazo de siete (7) días.
2. Proporcionar al TRABAJADOR, con cada pago, una constancia que indique claramente los ingresos y las deducciones.

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

3. El EMPLEADOR puede pagarle un anticipo al TRABAJADOR para que el TRABAJADOR pueda comprar comida y/o artículos personales. El EMPLEADOR y el TRABAJADOR deben acordar este anticipo del salario por escrito y el EMPLEADOR deberá aplicar las deducciones de ley consideradas en las legislaciones federales y provinciales. El EMPLEADOR puede recuperar el anticipo neto del salario durante las primeras seis (6) semanas de empleo. En el caso de que el TRABAJADOR abandone el lugar de trabajo antes de completar las seis (6) semanas de trabajo, el EMPLEADOR deducirá el saldo total restante del finiquito del TRABAJADOR. Estas deducciones se verán reflejadas en el recibo entregado al TRABAJADOR.

## **VII ORGANIZACIÓN DEL VIAJE Y DEL RECIBIMIENTO**

**EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:**

1. Pagar al agente de viajes el costo del transporte aéreo de ida y vuelta del TRABAJADOR desde la ciudad de México hasta Canadá con la tarifa más económica.
2. Organizar lo siguiente:
  - a. recibir él o su representante al TRABAJADOR en su punto de llegada en Canadá, transportarlo a su lugar de trabajo y, al terminar el empleo, transportar al TRABAJADOR al lugar de partida de su transporte aéreo para salir de Canadá; así como
  - b. informar y obtener el consentimiento del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL de todas las disposiciones tomadas para el transporte, requeridas en la cláusula VII, numeral 2a.

Las PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

3. En caso de que en el momento de la partida un trabajador nominal no estuviera disponible para viajar, el EMPLEADOR conviene aceptar a un TRABAJADOR sustituto, a menos que se establezca otra cosa por escrito en el formulario de solicitud.
4. El TRABAJADOR pagará directamente el costo de procesamiento del permiso de trabajo al Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá. El EMPLEADOR no podrá recuperar ningún costo relacionado con los gastos del permiso de trabajo.

**Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:**

EL TRABAJADOR se compromete a lo siguiente:

5. Pagar al EMPLEADOR los costos relacionados con el transporte aéreo, de la siguiente manera:

- a. El EMPLEADOR puede deducir hasta el 50 % del costo real del transporte aéreo (es decir, ida y vuelta de la Ciudad de México a Canadá), solo durante el período de trabajo y sin exceder el monto máximo establecido en la siguiente tabla:

<b>Aeropuerto/Ciudad/Provincia</b>	<b>Monto máximo que se puede deducir</b>
<b>Charlottetown, PEI</b>	\$626.00
<b>Halifax, NS</b>	\$626.00
<b>Fredericton, Moncton o St-John, NB</b>	\$626.00
<b>St. John's, NL</b>	\$626.00
<b>Montreal, QC</b>	\$646.00
<b>Ottawa, ON</b>	\$555.00
<b>Toronto, ON</b>	\$549.00
<b>Winnipeg, MB</b>	\$610.60
<b>Calgary, AB</b>	\$631.24
<b>Regina/Saskatoon, SK</b>	\$651.24

- b. Los costos relacionados con el transporte aéreo se recuperarán mediante deducciones salariales periódicas a razón de diez (10) por ciento del salario bruto del TRABAJADOR desde el primer día de trabajo completo.
- c. El empleador entregará al trabajador un recibo por el costo del viaje y reembolsará al trabajador cuando este pague más del 50 % de la tarifa aérea.
6. Cuando exista un acuerdo federal/provincial/territorial sobre la selección de trabajadores extranjeros, con recuperación de cuotas por gastos asociados, el costo de esas cuotas provinciales/territoriales será reembolsado al EMPLEADOR del último cheque de pago por vacaciones del TRABAJADOR.

**Para Columbia Británica SOLAMENTE:**

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

7. Pagar al agente de viajes el costo del transporte aéreo de ida y vuelta del TRABAJADOR desde la ciudad de México hasta Canadá con la tarifa más económica.

**VIII OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

El EMPLEADOR reconoce y acepta lo siguiente:

1. Que el TRABAJADOR no será trasladado a otra zona de trabajo, transferido ni asignado a otro EMPLEADOR sin el consentimiento del TRABAJADOR y con la autorización previa por escrito del ESDC/SERVICE CANADA y del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.
2. Que los TRABAJADORES aprobados en virtud del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales están autorizados por sus permisos de trabajo a realizar solamente labores agrícolas para el EMPLEADOR a quien han sido asignados. Cualquier persona que, con conocimiento de causa, induzca o ayude a un trabajador extranjero, sin el consentimiento del ESDC/SERVICE CANADA, a realizar trabajo para otra persona o a hacer trabajos no agrícolas fuera del alcance de la Evaluación de Impacto del Mercado Laboral (EIMT) será sancionada con una multa de hasta \$50 000, con dos (2) años de prisión o con ambas penas, de acuerdo con los artículos 124 (1 )(C) y 125 de la *Ley de Inmigración y Protección de los Refugiados*.
3. Proporcionar lo siguiente:
  - a. Al TRABAJADOR, un uniforme para trabajar, cuando lo requiera el EMPLEADOR y, cuando lo permitan las normas laborales provinciales o territoriales, el costo será compartido en partes iguales entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR.
  - b. Al TRABAJADOR que manipule productos químicos y/o pesticidas, se le proporcionará equipo de protección personal sin costo alguno para el TRABAJADOR. Cuando lo exija la ley, el TRABAJADOR también recibirá capacitación y supervisión adecuadas, formales o informales, sin costo alguno. El EMPLEADOR se asegurará de que el TRABAJADOR respete los intervalos de reingreso, según las indicaciones de la etiqueta del pesticida y de conformidad con la legislación provincial/territorial y la *ley de control de pesticidas*.
4. El EMPLEADOR deberá acompañar al TRABAJADOR a obtener la cobertura de salud de conformidad con la reglamentación provincial/territorial aprobada.
5. El EMPLEADOR se compromete a proveer una vivienda existente sin costo para el TRABAJADOR durante el tiempo en que este último tenga que esperar en Canadá, entre la terminación de su contrato de trabajo y el día de su vuelo de regreso a México.
6. Hacerse cargo del traslado hacia y desde el hospital o la clínica en caso de que el TRABAJADOR requiera atención médica. El Consulado trabajará en coordinación con el EMPLEADOR para garantizar que el TRABAJADOR reciba oportunamente la asistencia médica adecuada. Respecto de lesiones relacionadas con el trabajo, el EMPLEADOR llevará al TRABAJADOR (de ser necesario) al hospital o la clínica más próximos, o bien el

EMPLEADOR pagará el costo del transporte en caso de no poder llevar al TRABAJADOR al centro médico más cercano para que reciba atención médica.

7. En ausencia de una indemnización por falta de trabajo al finalizar el contrato y a fin de evitar días de inactividad laboral antes del regreso de los trabajadores a México, el período de espera máximo no superará las 96 horas.

**Para Columbia Británica SOLAMENTE:**

8. Proporcionar al TRABAJADOR un uniforme para trabajar, cuando el EMPLEADOR lo requiera, sin costo para el TRABAJADOR.

## **IX OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

1. Trabajar en todo momento durante el período laboral bajo la supervisión y dirección del EMPLEADOR, realizando con destreza y eficiencia las tareas agrícolas que se le soliciten.
2. Respetar y cumplir con las reglas establecidas por el EMPLEADOR relacionadas con la seguridad, la disciplina, el cuidado y el mantenimiento de la propiedad.
3. Que no trabajará para ninguna otra persona sin la aprobación del ESDC/SERVICE CANADA, el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL y el EMPLEADOR, excepto en situaciones causadas por incumplimiento de este contrato por parte del EMPLEADOR y cuando exista disponibilidad alternativa de empleo en virtud de la cláusula X, numeral 6.
4. Regresar a México a la brevedad, una vez terminado su período de empleo autorizado.
5. Presentar su declaración de impuestos, para lo cual el TRABAJADOR proporcionará al EMPLEADOR, antes del término del contrato laboral, los datos de contacto del despacho u oficina de preparación de impuestos que será responsable de preparar y presentar la declaración fiscal.

**Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:**

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

6. Trabajar y residir en el lugar de trabajo o en cualquier otro lugar que el EMPLEADOR, con la aprobación del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, pudiera requerir.

**Para Columbia Británica SOLAMENTE:**

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

7. Trabajar en el lugar de trabajo.



## **X TERMINACIÓN ANTICIPADA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

1. Si el TRABAJADOR debe volver a México por razones de salud, verificadas por un médico canadiense, el EMPLEADOR pagará el costo de un transporte razonable y viáticos. Si es necesario que el TRABAJADOR regrese a su hogar debido a condiciones físicas o médicas preexistentes antes de la llegada del TRABAJADOR a Canadá, el Gobierno de México pagará el costo total del regreso del TRABAJADOR a su hogar.
2. Al término del período de prueba del TRABAJADOR, el EMPLEADOR, previa consulta con el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, tendrá derecho a terminar anticipadamente la relación de trabajo con el TRABAJADOR por razones de incumplimiento de contrato, negativa a trabajar o por cualquier otra razón suficiente estipulada en el presente contrato, y notificará al trabajador con al menos siete (7) días de anticipación al despido, excepto cuando este se produzca por una causa que exija el despido inmediato y se haya acordado con el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.

### **Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:**

3. En caso de no poder transferir al TRABAJADOR (como se indica en la cláusula XI) y si el TRABAJADOR pide retornar a su hogar, el costo del pasaje de retorno a México se pagará de la siguiente forma:
  - a. Si el TRABAJADOR hubiera sido seleccionado nominalmente por el EMPLEADOR, el costo total del retorno será pagado por el EMPLEADOR.
  - b. Si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió con el 50 % o más del período del contrato, el costo total del retorno del TRABAJADOR será responsabilidad del TRABAJADOR.
  - c. Si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió con menos del 50 % del período del contrato, el costo total del vuelo de retorno del TRABAJADOR será responsabilidad del TRABAJADOR. En caso de insolvencia del TRABAJADOR, el Gobierno de México, a través del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, reembolsará al EMPLEADOR la suma no pagada del vuelo de retorno.
4. Las partes acuerdan lo siguiente:
  - a. Si el TRABAJADOR regresa a México por circunstancias personales y/o familiares, el TRABAJADOR será responsable del costo total de su regreso a México.
  - b. Si, después de atender sus circunstancias personales en México, el TRABAJADOR desea volver a Canadá para terminar de cumplir con su contrato, con la autorización previa del EMPLEADOR y del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, esto se considerará un DOBLE ARRIBO y el TRABAJADOR deberá hacerse cargo del costo completo de su regreso a Canadá.
  - c. Si el EMPLEADOR acuerda con el TRABAJADOR y con el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL un DOBLE ARRIBO para cubrir necesidades de funcionamiento de la granja, el EMPLEADOR deberá hacerse cargo de cubrir el costo total del boleto de regreso Canadá-México-Canadá del TRABAJADOR.

5. El EMPLEADOR no podrá seguir recuperando los costos incurridos a través de los cheques emitidos por las compañías de seguros a los TRABAJADORES.
6. Si el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, después de consultar con el ESDC/SERVICE CANADA, determina que el EMPLEADOR no ha cumplido con las obligaciones contraídas en virtud del presente contrato, el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, en nombre del TRABAJADOR, rescindirá este contrato y, en caso de no hallar un empleo agrícola alterno por medio del ESDC/SERVICE CANADA para el TRABAJADOR en esa región de Canadá, el EMPLEADOR será responsable de todos los gastos de retorno del TRABAJADOR a la Ciudad de México (México). Si el período de empleo no se completara, tal como lo especifica la cláusula 1, numeral 2, y el empleo se diera por terminado en virtud de la cláusula X, numeral 6, el TRABAJADOR recibirá del EMPLEADOR un pago que garantice que el total de salarios pagados al TRABAJADOR no sea menor al que hubiera recibido de haber completado el período mínimo de empleo.

#### **Para Columbia Británica SOLAMENTE**

7. El EMPLEADOR asume el costo de un pasaje aéreo de ida y vuelta para el TRABAJADOR, independientemente de que se produzca una terminación anticipada del contrato, ya sea por parte del EMPLEADOR o del TRABAJADOR, por el motivo que fuere.

### **XI TRANSFERENCIA DE TRABAJADORES**

En el caso de los trabajadores transferidos, el EMPLEADOR TRANSFERENTE y el EMPLEADOR RECEPTOR acuerdan lo siguiente:

1. Para llevar a cabo la transferencia de un TRABAJADOR:
  - a. El TRABAJADOR no necesitará gestionar un nuevo permiso de trabajo, siempre y cuando tenga un permiso válido y no haya cumplido ocho (8) meses de empleo.
  - b. El EMPLEADOR RECEPTOR debe pertenecer al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales y contar por escrito con una EIMT de transferencia autorizada por ESDC/SERVICE CANADA antes de la transferencia del TRABAJADOR.
  - c. Todas las partes, incluyendo al TRABAJADOR, al EMPLEADOR TRANSFERENTE, al EMPLEADOR RECEPTOR y al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL en Canadá, deben estar de acuerdo con la transferencia.
2. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el período de empleo acumulado será de por lo menos doscientas cuarenta (240) horas.
3. En el momento de transferir a un TRABAJADOR, el EMPLEADOR TRANSFERENTE dará al EMPLEADOR RECEPTOR un registro preciso de las remuneraciones y deducciones del TRABAJADOR hasta la fecha de la transferencia, que debe establecer claramente cualquier deducción que esté pendiente de hacerse al TRABAJADOR.
4. Una vez que se cumpla el período de prueba de siete (7) días, y a más tardar a los diez (10) días del inicio del empleo, el EMPLEADOR RECEPTOR entregará al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL una confirmación escrita que incluya el nombre, código de

identificación, fecha real de la transferencia y fecha prevista de finalización del empleo de todos los TRABAJADORES TRANSFERIDOS. Los EMPLEADORES de Ontario, Quebec y las provincias atlánticas de Canadá aportarán esta información a las terceras partes designadas.

5. El REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL es responsable de informar sobre la transferencia del trabajador a la compañía de seguro médico no ocupacional.

**Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:**

6. El costo del pasaje aéreo y la visa solo se podrán descontar una vez al TRABAJADOR. La transferencia de un TRABAJADOR no dará lugar a un doble descuento por estos conceptos.
7. Al solicitar la transferencia de un TRABAJADOR, el EMPLEADOR le concederá un período de prueba de siete (7) días laborales a partir de la fecha de llegada del TRABAJADOR al lugar de trabajo. A partir del octavo (8) día de trabajo, se considerará que dicho TRABAJADOR es un "TRABAJADOR NOMINAL", al que se aplica la cláusula X, numeral 3.
8. Si el TRABAJADOR TRANSFERIDO no fuese apto para realizar las tareas asignadas por el EMPLEADOR RECEPTOR dentro de los siete (7) días del período de prueba, el EMPLEADOR deberá devolver al TRABAJADOR al EMPLEADOR anterior y este EMPLEADOR será responsable de los costos de repatriación del TRABAJADOR.
9. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el EMPLEADOR RECEPTOR acepta pagar al agente de viajes por adelantado el costo del transporte aéreo de un viaje de ida del TRABAJADOR desde Canadá hasta México con la tarifa más económica, según lo dispuesto en el Memorándum de Entendimiento.
10. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el segundo EMPLEADOR podrá seguir deduciendo los gastos asociados al programa, considerando el monto total descontado por el primer EMPLEADOR, sin exceder las cantidades indicadas en la cláusula VII, numeral 5.

**Para Columbia Británica SOLAMENTE:**

11. Al solicitar la transferencia de un TRABAJADOR, el EMPLEADOR le concederá un período de prueba de siete (7) días laborales a partir de la fecha de llegada del TRABAJADOR al lugar de trabajo. A partir del octavo (8) día de trabajo, se considerará que dicho TRABAJADOR es un empleado de ese EMPLEADOR.
12. Si el TRABAJADOR se convierte en un TRABAJADOR TRANSFERIDO, en el sentido especificado en la cláusula XI, numera 2, el segundo EMPLEADOR es el responsable de pagar la tarifa aérea de regreso del TRABAJADOR.
13. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el segundo EMPLEADOR podrá seguir deduciendo los gastos asociados con el programa, considerando el monto total descontado por el primer EMPLEADOR, sin exceder las cantidades indicadas en la cláusula II.

## **XII VARIOS**

1. En caso de incendio, el EMPLEADOR asumirá el costo de reemplazo de 1/3 de las pertenencias del TRABAJADOR hasta un monto máximo de \$650.00.
2. El TRABAJADOR y el EMPLEADOR aceptan que cualquier información personal en poder del Gobierno Federal de Canadá y del Gobierno de la provincia/territorio donde se realiza el trabajo podrá compartirse con el ESDC/SERVICE CANADA; el Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá; el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría de Relaciones Exteriores; el Servicio de Gestión de Recursos Agrícolas Extranjeros (FARMS); la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre agricole étrangère (FERME); la Iniciativa Laboral Agrícola del Oeste (WALI), y la compañía de seguros designada por el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL. La información difundida tiene que ser necesaria para facilitar el funcionamiento del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.

El consentimiento del TRABAJADOR para difundir la información incluye, entre otras, la siguiente información:

- a. información resguardada en virtud de la Ley de Seguro de Empleo de Canadá (incluyendo el número de seguro social del TRABAJADOR);
  - b. cualquier información relacionada con indemnizaciones en materia de salud, servicios sociales o accidentes que posee el Gobierno de la provincia/territorio donde se realiza el trabajo, incluyendo cualquier identificación alfanumérica utilizada por una provincia/territorio;
  - c. información y registros médicos y de salud que puedan ser comunicados al Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá, así como a la compañía de seguros designada por el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.
3. El contrato se regirá por las leyes de Canadá y de la provincia/territorio donde esté empleado el TRABAJADOR. Las versiones en inglés, francés y español de este contrato tienen la misma validez.
  4. Este contrato podrá ser expedido en cualquier número de ejemplares, en el idioma que cada uno de los signatarios elija, teniendo el mismo efecto que si todas las PARTES hubieran firmado el mismo documento. Todos los ejemplares deben ser interpretados juntos y constituir un único y mismo contrato.
  5. Las PARTES acuerdan que ningún término o condición del presente contrato de trabajo podrá ser derogado, suspendido, modificado o enmendado de cualquier otra forma, sin la autorización expresa y por escrito de las autoridades canadienses y mexicanas competentes, así como del EMPLEADOR y su TRABAJADOR.
  6. Las PARTES acuerdan que el presente documento representa el contrato completo y absoluto entre las partes y que cualquier anexo que se pretenda agregar al presente debe cumplir con la cláusula XII, numeral 5.

**Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:**

7. A solicitud del TRABAJADOR, el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL asistirá tanto al EMPLEADOR como al TRABAJADOR para completar los formularios necesarios de prestaciones familiares.

FECHA:

---

FIRMA DEL TRABAJADOR:

---

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

---

FIRMA DEL EMPLEADOR:

---

TESTIGO:

---

NOMBRE DEL EMPLEADOR:

---

DOMICILIO

---

DENOMINACIÓN SOCIAL

---

TELÉFONO

---

FAX:

---

LUGAR DE TRABAJO DEL  
TRABAJADOR

SI DIFIERE DEL ANTERIOR:

---

FIRMA DEL REPRESENTANTE  
GUBERNAMENTAL:

---

TESTIGO:

---

**Anexo 2. Annexe F. Rapport d'inspection du logement.  
Programme des Travailleurs Agricoles Saisonniers et Volet  
Agricole**



## ANNEXE F

# RAPPORT D'INSPECTION DU LOGEMENT

## PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS ET VOLET AGRICOLE

Ce rapport d'inspection ne peut être utilisé que par un inspecteur privé autorisé, ayant l'accréditation pertinente du palier gouvernemental concerné. L'employeur ou un représentant d'entreprise ayant un pouvoir décisionnaire doit être présent au moment de l'inspection. L'inspection du logement dans lequel les travailleurs agricoles étrangers résideront temporairement doit avoir lieu avant leur arrivée au Canada. Des rapports d'inspection du logement distincts doivent être soumis avec la demande d'Étude de l'impact sur le marché du travail (EIMT) lorsqu'il y a plus d'un logement où seront logés les travailleurs étrangers temporaires.

Les frais éventuels d'inspection du logement sont à la charge des employeurs et ces derniers ne peuvent en aucun cas recouvrer ces frais auprès des travailleurs étrangers temporaires.

Veuillez prendre note que lorsque les normes du travail, de la santé et de la sécurité provinciales et territoriales (P/T) sont supérieures à celles requises dans ce rapport, les normes P/T prévalent.

### Énoncé de collecte de renseignements personnels

Les renseignements que vous fournissez dans ce formulaire sont recueillis par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) et du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR) aux fins d'émettre une Étude de l'impact sur le marché du travail (EIMT) conformément à ces lois. Vous n'êtes pas tenu de remplir ce formulaire. Cependant, si vous ne le remplissez pas, votre demande d'EIMT ne sera pas traitée.

Les renseignements que vous fournissez pourraient être communiqués à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) aux fins de l'administration et de l'exécution de la LIPR et du RIPR, tel que l'autorise la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) peut de même avoir accès à ces renseignements afin de délivrer un permis de travail aux ports d'entrée. EDSC peut également fournir des renseignements à l'ASFC à des fins d'enquête ou d'exécution de la LIPR et du RIPR en lien avec un EIMT.

Ces renseignements pourraient également être communiqués à des gouvernements provinciaux ou territoriaux aux fins de l'administration et de l'exécution des lois provinciales ou territoriales, y compris l'application des normes d'emploi et de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail, comme l'autorise la *Loi sur le MEDS*. Les renseignements que vous fournissez pourraient également être utilisés par EDSC aux fins d'inspection, d'analyse des politiques, de recherche et d'évaluation relativement à l'entrée et l'embauche de TET au Canada ou à la LIPR.

Les renseignements que vous fournissez sont gérés en vertu de la partie 4 de la *Loi sur le MEDS* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Vous avez le droit de consulter vos renseignements personnels, lesquels sont décrits dans les fichiers de renseignements personnels PPU 440 et PPU 171 d'Info Source, et de demander d'y apporter des correctifs. Les instructions relatives à la présentation d'une demande officielle sont détaillées dans la publication Info Source, laquelle est accessible en ligne à : [infosource.gc.ca](http://infosource.gc.ca).

Quiconque contrevient à une disposition en vertu des articles 126 ou 127 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (fausses déclarations) est passible d'une amende ou d'un emprisonnement ou des deux. De plus, fournir des renseignements inexacts dans le cadre de cette demande pourrait entraîner une sanction administrative comme se voir interdire l'accès au programme pendant une période de deux ans.

RENSEIGNEMENTS SUR L'ENTREPRISE			
1. Nom officiel de l'entreprise :  x	2. Nom commercial de l'entreprise :		
3. Adresse postale de l'entreprise (incluant la description du lieu enregistré dans le système 911) :	4. Ville/village/ comté/ municipalité :	5. Province/Territoire :	6. Code postal :
7. Adresse de l'entreprise, si différente de l'adresse postale de l'entreprise (incluant la description du lieu enregistré dans le système 911) :	8. Ville/village/ comté/ municipalité :	9. Province/Territoire :	10. Code postal :
RENSEIGNEMENTS SUR LE REPRÉSENTANT DE L'ENTREPRISE (le cas échéant)			
1. Nom du représentant de l'entreprise :	2. Titre du poste du représentant :	3. Numéro de téléphone : Poste	
RENSEIGNEMENTS SUR L'INSPECTEUR DU LOGEMENT			
1. Nom de l'inspecteur :	2. Organisation de l'inspecteur :		
3. Numéro d'identification de l'inspecteur :	4. Numéro de téléphone : Poste		

**RENSEIGNEMENTS SUR LE LOGEMENT**

1. Adresse du logement des travailleurs (incluant la description du lieu enregistré dans le système 911) :	2. Ville/Village/ comté/ municipalité :	3. Province/Territoire :	3. Code postal :
---	--	--------------------------	------------------

**EXTÉRIEUR DU BÂTIMENT****1. Nature du logement fourni aux travailleurs.**

Une description du logement doit figurer dans les dossiers. Veuillez utiliser l'option « Autre », identifier et décrire le logement s'il ne correspond à aucune des autres désignations.

- Habitation unifamiliale    Appartement    Dortoir/Pavillon-dortoir    Aire d'entreposage convertie    Maison mobile
- Autre (identifier et décrire) :

**2. Le logement inspecté est-il situé sur un terrain bien drainé se trouvant à au moins 30 mètres (98 pieds) de tout bâtiment servant ou destiné à abriter des animaux ou à l'élevage de volaille et séparé d'un mur de fondation ?**

- Oui    Non

**3. Les composantes extérieures suivantes du logement sont-elles en bon état et à l'épreuve des intempéries ?**

Les composantes extérieures sont dites en bon état si elles ne présentent qu'une usure normale. Les composantes extérieures doivent être utilisables, et leur usage initial ne doit pas être compromis. Les composantes sont dites à l'épreuve des intempéries si elles sont hermétiques et imperméables. Si l'inspecteur perçoit des problèmes ou des signes avant-coureurs qui dépassent la portée de l'inspection, il peut recommander une évaluation plus poussée.

Il incombe à l'employeur de veiller à ce que le logement respecte les normes du code du bâtiment en vigueur dans la province ou le territoire où le bâtiment se trouve.

- Toiture :  Oui    Non    N'a pu être inspecté                      Fenêtres :  Oui    Non    N'a pu être inspecté
- Revêtements des murs extérieurs :  Oui    Non    N'a pu être inspecté                      Portes :  Oui    Non    N'a pu être inspecté
- Descentes pluviales :  Oui    Non    S/o    N'a pu être inspecté
- Gouttières :  Oui    Non    S/o    N'a pu être inspecté

Autres composantes selon les normes provinciales et territoriales (identifier et décrire) :

Pour les composantes extérieures qui n'ont pu être inspectées ou des démarches supplémentaires sont recommandées compte tenu de :

**4. Le logement est-il séparé de tout bâtiment ou de tout endroit où sont utilisées ou entreposées des matières hautement inflammables ?**

- Oui    Non

**5. Le logement est-il exempt de risques pour la sécurité et/ou de substances chimiques pouvant être dangereuses pour les occupants ?**

- Oui    Non    N'a pu être inspecté compte tenu de :

**6. Y a-t-il suffisamment de poubelles à l'épreuve des rongeurs à l'extérieur du logement pour que toutes les ordures accumulées entre les collectes puissent y être entreposées ?**

La présence, en nombre suffisant, de poubelles à l'épreuve des rongeurs à l'extérieur du logement favorise l'élimination appropriée des ordures et des débris entre les collectes.

- Oui    Non    N'a pu être inspecté compte tenu de :



**7. S'il s'agit d'une maison mobile, y a-t-il une ceinture de vide sanitaire autour du périmètre inférieur ?**

La ceinture de vide sanitaire autour du périmètre inférieur permet de protéger l'espace sous la maison mobile contre les débris et les animaux. Elle fait également en sorte que l'emplacement actuel de la maison mobile soit relativement permanent.

Oui       Non       S/o       N'a pu être inspecté compte tenu de :

**INTÉRIEUR DU BATIMENT**

**1. Les composantes intérieures suivantes du logement sont-elles en bon état et bien étanches ?**

Les composantes intérieures sont dites en bon état si elles ne présentent qu'une usure normale. Les composantes intérieures sont encore utilisables, et leur usage initial n'est pas compromis. Les composantes intérieures sont dites bien étanches si elles sont hermétiques et ne laissent pas entrer de courants d'air. Si l'inspecteur perçoit des problèmes ou des signes avant-coureurs qui dépassent la portée de l'inspection, il peut recommander une évaluation plus poussée.

Il incombe à l'employeur de veiller à ce que le logement respecte le code du bâtiment en vigueur dans la province ou le territoire où le bâtiment se trouve.

Plafond :  Oui     Non     N'a pu être inspecté      Fenêtres :  Oui     Non     N'a pu être inspecté

Portes :  Oui     Non     N'a pu être inspecté      Planchers :  Oui     Non     N'a pu être inspecté

Murs :  Oui     Non     N'a pu être inspecté

Autres composantes selon les normes provinciales et territoriales (identifier et décrire) :

Pour les composantes intérieures qui n'ont pu être inspectées ou des démarches supplémentaires sont recommandées compte tenu de :

**2. Les plafonds dans les pièces habitables du logement sont-ils d'une hauteur d'au moins 2,13 mètres (7 pieds) ?**

Les plafonds, de tous les espaces habitables, doivent être d'une hauteur d'au moins 2,13 mètres (7 pieds) pour que les occupants aient suffisamment d'espace libre pour se déplacer en toute aisance dans le logement et permet d'avoir assez espace pour installer des lits superposés.

Oui       Non       N'a pu être inspecté compte tenu de :

**3. Y a-t-il un système permanent de chauffage qui permet de maintenir une température variant entre 20 et 23,5 degrés Celsius (68 et 75 degrés Fahrenheit) en tout temps dans le logement ?**

On considère généralement que la norme minimale quant à la température d'une pièce doit se situer entre 20 et 23,5 degrés Celsius (68 et 75 degrés Fahrenheit). Un chauffage d'appoint ne peut être utilisé en tant que source principale de chauffage pour un espace d'habitation à l'intérieur du logement.

Oui       Non       N'a pu être inspecté compte tenu de :

**4. Y a-t-il un éclairage artificiel convenable et suffisant dans le logement ?**

Le logement doit avoir un éclairage artificiel convenable et suffisant. Les pièces doivent être munies d'appareils d'éclairage et d'interrupteurs de lampe faciles d'accès pour limiter les déplacements dans la noirceur et réduire le risque d'accidents et de blessures.

Oui       Non       N'a pu être inspecté compte tenu de :

**5. Y a-t-il suffisamment d'aération ou de ventilation naturelle ou artificielle dans le logement ?**

Afin d'empêcher une mauvaise qualité de l'air, une ventilation naturelle convenable (grâce aux fenêtres, par exemple) ou artificielle (au moyen de ventilateurs de plafond, par exemple) est requise.

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

**6. Les fenêtres et les portes du logement sont-elles toutes munies de moustiquaires qui recouvrent toutes les ouvertures vers l'extérieur ?**

Les moustiquaires, qui consistent généralement en des grilles d'aluminium ou de fibre de verre tendues sur un châssis, empêchent les mouches, les moustiques et d'autres insectes d'entrer dans le logement. Les moustiquaires doivent toutes être en bon état et être exemptes de déchirures.

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

**7. Y a-t-il un nombre suffisant de poubelles à l'épreuve des rongeurs à l'intérieur du logement ?**

Les poubelles à l'épreuve des rongeurs favorisent l'entreposage adéquat des ordures entre les collectes. Elles devraient être antirouille, étanches à l'eau, suffisamment grandes pour entreposer les ordures et munies d'un couvercle hermétique. Bien qu'il doive y avoir un nombre suffisant de poubelles à l'épreuve des rongeurs dans tout le logement, il est obligatoire d'en avoir une dans la cuisine pour l'élimination des déchets de cuisine.

Cuisine (obligatoire)  Salon  Salle à manger  Chambre à coucher  Autre :

N'a pu être inspecté compte tenu de :

**8. L'intérieur du logement est-il exempt de toute trace de rongeurs, parasites ou insectes (nuisibles) ?**

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

**9. Le logement a-t-il un ameublement de base (p. ex., tables, chaises, divans, étagères) suffisant pour le nombre d'occupants qui sera logé dans ce logement ?**

L'ameublement de base peut servir en fonction de différents horaires et arrangements de travail par quart. Dans de telles circonstances, le nombre de chaises de cuisine, par exemple, peut être inférieur au nombre total d'occupants.

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

**10. En cas d'urgence, le logement peut-il être évacué rapidement ?**

Chaque chambre doit être munie d'une fenêtre extérieure ou une porte facilement ouvrable de l'intérieur, et qui permette un accès extérieur direct à un endroit sécuritaire situé en dehors du logement. Les marches et les galeries attenantes à toute entrée ou sortie au logement doivent être en bon état.

L'employeur doit veiller à ce que les logements répondent aux normes des codes de prévention des incendies et du bâtiment.

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

**11. Les travailleurs étrangers auront-ils accès à un service téléphonique fonctionnel ?**

Les travailleurs étrangers devraient avoir accès à un téléphone sur place ou bien l'employeur peut fournir un accès hebdomadaire à un service téléphonique local.

Accès à un téléphone sur place et fonctionnel  N'a pu être vérifié puisque l'employeur n'offre pas l'accès à un téléphone sur place

**INTÉRIEUR DU BÂTIMENT : INSTALLATIONS POUR DORMIR**

**1. Les chambres et les installations pour dormir sont-elles séparées des autres aires de séjour ?**

Les lits qui incluent les lits superposés, les lits escamotables et les futons doivent être situés à l'intérieur des chambres à coucher désignées.

Oui  Non (échec automatique)

## 2. Les tailles des matelas sont-elles appropriées ?

Au minimum, un matelas à une place (99 cm x 109 cm/ 38 pouces x 75 pouces) doivent être fournis à chaque travailleur étranger temporaire. Des occupants ne peuvent partager un lit à deux places, un grand lit à deux places ou un très grand lit à deux places à moins d'être mariés ou d'être des conjoints de fait.

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

## 3. Les lits sont-ils à au moins 20 cm (8 pouces) du plancher ?

Bien que le cadre d'un lit puisse reposer uniformément sur le plancher, le matelas ne doit en aucun cas se trouver à moins de 20 cm (8 pouces) du plancher.

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

## 4. Y a-t-il une distance minimale de 45 cm (18 pouces) entre les lits ?

Bien que le cadre d'un lit puisse reposer uniformément sur le plancher, le matelas ne doit en aucun cas se trouver à moins de 20 cm (8 pouces) du plancher.

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

## 5. Un espace/compartiment d'entreposage est-il fourni pour chaque travailleur ?

Chaque travailleur doit disposer d'un espace/compartiment convenable pour y ranger ses effets personnels à une distance raisonnable du lit. Bien que cela ne soit pas obligatoire, on recommande à l'employeur de fournir un espace/compartiment d'entreposage verrouillable au cas où l'employé voudrait mettre ses effets sous clé.

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

## INTÉRIEUR DU BÂTIMENT : INSTALLATIONS SANITAIRES

### 1. Les installations sanitaires sont-elles séparées des autres aires de séjour par des cloisons ?

Les installations sanitaires désignées doivent être situées à l'intérieur du bâtiment et doivent comprendre des douches, des toilettes et des lavabos à proximité de ces dernières. Aucune installation sanitaire ne peut communiquer avec une pièce utilisée pour la préparation, l'entreposage ou la consommation d'aliments.

Oui  Non (échec automatique)  N'a pu être inspecté compte tenu de :

### 2. Les toilettes et les douches sont-elles isolées au moyen de cloisons ?

Des cloisons opaques doivent être posées autour de toutes les toilettes et douches (par ex. portes et rideaux de douche). Seuls les urinoirs font exception à cette règle si les installations sanitaires sont munies d'une porte qui les sépare des autres aires de séjour. De plus, les cloisons pour les toilettes doivent être munies d'un dispositif de verrouillage qui peut être activé de l'intérieur. Toutes les toilettes portatives doivent comprendre des murs, un toit et une porte.

Oui  Non (échec automatique)  N'a pu être inspecté compte tenu de :

### 3. Les toilettes sont-elles toutes en état de fonctionnement et hygiéniques ?

Toutes les toilettes doivent bien fonctionner et être en bon état. Une toilette est dite hygiénique si elle est exempte d'éléments tels que la saleté ou des pathogènes qui pourraient nuire à la santé d'un occupant.

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

#### 4. Y a-t-il des lavabos à proximité des toilettes ?

Des lavabos sont exigés afin de prévenir la propagation de germes et de maladies.

Oui  Non (échec automatique)  N'a pu être inspecté compte tenu de :

#### 5. Des installations de buanderie sont-elles fournies aux travailleurs ?

Il doit y avoir une machine à laver et une sècheuse pour 10 travailleurs ainsi que des cordes à linge sur place.

conforme en nombre et en bon état  non conforme en nombre ou pas en bon état (refus automatique)

N'a pu être inspecté puisqu'il n'y a pas d'installation de buanderie sur place et que l'employeur offrira un accès hebdomadaire à une laverie de la localité

#### 6. Les appareils suivants sont-ils tous propres et en bon état ?

Tous les appareils indiqués doivent être propres et exempts de déchets. Par exemple, l'intérieur des réfrigérateurs ne doit pas contenir de résidus d'aliments dégradés ou renversés, l'intérieur des fours doit être exempt de graisse ou de résidus. Les appareils doivent fonctionner convenablement et être utilisables. Tout appareil défectueux doit être réparé immédiatement. Il doit y avoir un réfrigérateur pour 6 travailleurs afin que chacun dispose d'un espace suffisant pour y ranger ses aliments.

Réfrigérateurs :  Oui  Non  S/o Cuisinières :  Oui  Non  S/o

Fours à micro-ondes :  Oui  Non  S/o Fours :  Oui  Non  S/o

Plaques chauffantes :  Oui  Non  S/o

N'a pu être inspecté compte tenu de :

#### 7. Y a-t-il suffisamment d'armoires et d'espace pour l'entreposage des aliments en toute sécurité situés à une distance raisonnable de la cuisine ?

Oui  Non

### APPROVISIONNEMENT EN EAU ET SÉCURITÉ

#### 1. L'eau potable provient-elle d'un service public ou privé d'approvisionnement en eau ?

Service d'eau public (p. ex., de la municipalité)  Service d'eau privé (p. ex., puits)

#### 2. Si l'employeur utilise un service d'eau privé, l'inspecteur peut-il obtenir une copie des résultats de l'analyse de la qualité de l'eau qui démontre que l'eau est propre à la consommation?

Il incombe aux employeurs dont l'eau provient d'un service d'eau privé de veiller à ce qu'elle soit analysée pour garantir que l'eau est bien potable dans le logement fourni. L'employeur qui ne remet pas une copie du résultat de l'analyse (ou qui ne s'engage pas à le remettre) confirmant que l'eau est potable se verra attribuer une note d'échec à l'inspection du logement.

Non pertinent, car l'employeur fait appel à un système d'eau public

Résultat attendu pour le : \_\_\_\_\_

Oui  Non (échec automatique)  En attente du résultat d'analyse

(AAAA-MM-JJ)

#### 3. Y a-t-il une alimentation constante en eau chaude et froide ?

Il doit y avoir une alimentation facilement accessible en eau chaude et froide d'un volume, d'une pression et d'une température qui permette de boire, de se laver, de préparer des aliments et de faire la lessive.

Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

## SÉCURITÉ-INCENDIE

### 1. Nombre d'extincteurs d'incendie dans le logement ?

Un nombre suffisant d'extincteurs en bon état de fonctionnement et pleinement chargés doivent être disponibles en tout temps à proximité de toutes les sorties de pièce et il doit y en avoir obligatoirement un dans la cuisine. Il revient aux employeurs de s'assurer que les occupants savent se servir des extincteurs d'incendie.

Nombre de sortie par pièce : \_\_\_\_\_ Nombre d'extincteur d'incendie : \_\_\_\_\_

### 2. Emplacement des extincteurs dans le logement ?

Si l'employeur ne démontre pas que la cuisine est dotée d'un extincteur, l'inspection du logement résultera en un échec.

- Cuisine près de la sortie (obligatoire)  Salon près de la sortie  Salle à manger près de la sortie  Chambre à coucher près de la sortie
- Autre-spécifiez :

### 3. Les extincteurs d'incendie fournis dans le logement fonctionnent-ils et sont-ils chargés à leur capacité maximale ?

Les employeurs doivent être en possession d'un certificat indiquant que les extincteurs dans le logement sont rechargés tous les 6 ans par un service d'incendie et qu'ils font l'objet d'une inspection annuelle. Les employeurs sont tenus de s'assurer que le logement répond aux normes du Code de prévention des incendies du lieu où se situe le logement.

- Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

### 4. Les extincteurs incendie sont-ils accessibles en tout temps ?

Il est essentiel que tous les extincteurs soient situés à proximité et à portée de main en cas d'urgence. On recommande que tous les extincteurs soient fixés sur un support à au moins 3 mètres (10 pieds) d'un four ou d'une cuisinière.

- Oui  Non

### 5. Les extincteurs sont-ils tous au moins de type ABC ?

Les extincteurs à poudre polyvalents classés ABC permettent d'éteindre la plupart des types d'incendie (feux de bois ou de papier, feux de liquides inflammables et feux d'origine électrique).

- Oui  Non

### 6. Nombre de détecteurs de fumée dans le logement?

Un nombre suffisant de détecteurs de fumée propres, exempts de poussière et en bon état de fonctionnement doivent être installés dans le logement. Il doit y avoir obligatoirement un détecteur de fumée à l'extérieur de chaque chambre ou installations pour dormir et dans la cuisine.

Nombre de détecteur de fumée : \_\_\_\_\_

### 7. Emplacement des détecteurs de fumée dans le logement?

Si l'employeur ne démontre pas qu'un détecteur de fumée est placé à l'extérieur de chaque chambre à coucher/installations pour dormir et dans la cuisine, le résultat de l'inspection sera négatif.

- À l'extérieur de chaque chambre à coucher ou des installations pour dormir (obligatoire)  Cuisine (obligatoire)  Salon
- Salle à manger  Autre :  N'a pu être inspecté compte tenu de :

### 8. Les détecteurs de fumée sont-ils tous bien fixés sur un support, et fonctionnent-ils bien ?

Les détecteurs de fumée doivent être mis à l'essai au moins une fois par mois et remplacés tous les ans.

- Oui  Non  N'a pu être inspecté compte tenu de :

**CALCUL DU NOMBRE D'OCCUPANTS**

a. Surface habitable totale (en mètres carrés/ pieds carrés) : \_\_\_\_\_ / 7m2 =75 pi2 par personne = \_\_\_\_\_

b. Nombre de douches : \_\_\_\_\_ x 10 (1 pour 10 travailleurs) = \_\_\_\_\_

c. Nombre de toilettes : \_\_\_\_\_ x 10 (1 pour 10 travailleurs) = \_\_\_\_\_

d. Nombre de lavabos dans la salle de bains : \_\_\_\_\_ x 7 (1 pour 7 travailleurs) = \_\_\_\_\_

e. Nombre de fours ou de cuisinières : \_\_\_\_\_ x 6 (1 pour 6 travailleurs) = \_\_\_\_\_

f. Nombre de réfrigérateurs : \_\_\_\_\_ x 6 (1 pour 6 travailleurs) = \_\_\_\_\_

Valeur la plus basse des cases a. à f.) : \_\_\_\_\_ \*

Remarques :

- Les toilettes portables ne peuvent être considérées dans le Calcul du nombre d'occupants.
- Chaque travailleur étranger doit avoir son propre lit.

\* Ce chiffre indique le nombre maximal de travailleurs permis dans le logement inspecté.

**RÉSULTAT DE L'INSPECTION**

Les critères suivants sont **obligatoires** et donneront automatiquement lieu à un échec à l'inspection du logement s'ils ne sont pas respectés :

- poubelles à l'épreuve des rongeurs dans la cuisine et à l'extérieur du bâtiment;
- chambres à coucher et installations pour dormir sont séparées des autres aires habitables par des cloisons;
- installations sanitaires sont séparées des autres aires de séjour par des cloisons;
- toilettes et douches sont isolées au moyen de cloisons (par ex., portes et rideaux de douche) et sont munies d'un dispositif de verrouillage qui peut être activé de l'intérieur;
- lavabos sont à proximité des toilettes;
- extincteur d'incendie conforme aux normes provinciales/territoriales du code de prévention des incendies dans la cuisine;
- détecteur de fumée conforme aux normes provinciales/territoriales du code de prévention des incendies à l'extérieur de chaque chambre à coucher ou des installations pour dormir et de la cuisine;
- logement pouvant être évacué rapidement en cas d'urgence
- résultat d'analyse de l'approvisionnement en eau potable par un service privé;
- installations de buanderie sur place conforme en nombre et en bon état, à moins d'offrir le transport une fois semaine à une laverie locale;
- accès à un service téléphonique sur place ou offrir le transport une fois semaine à un téléphone publique local.

Résultat de l'inspection :

Réussie     Réussie avec mesures de suivi (y compris les éléments qui n'ont pu être vérifiés pendant l'évaluation)     Échec

Si l'inspection du logement est « réussie » ou « réussie avec mesures de suivi », le logement est convenable pour un maximum de \_\_\_\_\_ occupants.

Si l'inspection du logement est « réussie avec mesures de suivi », l'employeur doit démontrer que toutes les mesures de suivi ont été mises en place dans les 60 jours suivant la réception de la demande par Service Canada. Les employeurs peuvent soumettre une attestation comprenant une description détaillée des mesures de suivi qui ont été mises en place, avec des factures, des reçus ou des photos à l'appui.

Liste des mesures de suivi (y compris ce qui n'a pu être inspecté) requises par l'inspecteur autorisé pour satisfaire aux normes d'inspection :

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
<b>S'il y a plus de 10 mesures à prendre pour répondre aux normes d'inspection, veuillez annexer une autre feuille.</b>

Date à laquelle toutes les mesures de suivi doivent avoir été prises : \_\_\_\_\_  
(AAAA-MM-JJ)

Commentaires généraux (Veuillez utiliser une feuille supplémentaire au besoin) :

Photographies prises au cours de l'inspection?  Oui  Non

#### DECLARATION DE L'INSPECTEUR EN BÂTIMENT

J'ai lu et compris l'énoncé de collecte de renseignements personnels et le contenu du Rapport d'inspection du logement. Je déclare que l'information fournie dans ce Rapport d'inspection du logement est véridique, juste et complète.

Oui  Non

Signature de l'inspecteur \_\_\_\_\_

Nom de l'inspecteur en lettres moulées \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

(AAAA-MM-JJ)

## DECLARATION DE L'EMPLOYEUR

Je comprends qu'une copie du présent Rapport d'inspection du logement sera transmise à EDSC/Service Canada aux fins de l'administration du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et du volet agricole. EDSC/Service Canada a besoin de ces renseignements pour évaluer la demande de l'étude de l'impact sur le marché du travail (EIMT). Si je ne consens pas à la communication des renseignements contenus dans ce Rapport d'inspection à EDSC/Service Canada, ma candidature pour le PTAS ou le Volet agricole ne pourra être envisagée et résultera en un EIMT négatif.

J'ai lu et compris l'énoncé de collecte de renseignements personnels et le contenu du Rapport d'inspection du logement. Je déclare que l'information fournie dans ce Rapport d'inspection du logement est véridique, juste et complète.

Oui       Non

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employeur

\_\_\_\_\_  
Nom de l'employeur en lettres moulées

Date

\_\_\_\_\_  
(AAAA-MM-JJ)



## Anexo 3. Cuestionarios de entrevista trabajadores y esposas

### PROPUESTA DE CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

Nombre:

Edad:

Escolaridad:

-¿Qué hace cuando está en casa?

-¿Cuántos hijos tiene?: Hombres: 1 2 3 4 5 6 Mujeres: 1 2 3 4 5 6

-¿Cuáles son sus edades?:

-¿En qué año escolar estudian?

#### INFORMACION LABORAL

-¿Desde cuándo participa en el PTAS/PTET?

-¿Cómo se enteró y por qué decidió participar?

-¿Tiene algún hijo que participe en el programa? No \_\_\_ Sí \_\_\_ ¿Desde cuándo?

-¿Cuántos meses trabaja usted fuera del país actualmente? ¿Al principio?

-¿En qué tipo de granja (farma) trabaja?

-¿Cuál es su actividad?

-¿Ha debido interrumpir su contrato y volver a casa por alguna razón? No \_\_\_ Sí \_\_\_

Describame por favor (acento en sus emociones)

-¿Cuántos compañeros de trabajo tiene regularmente que compartan la misma casa o departamento que usted? ¿Cómo se siente compartiendo con ellos?

¿Ha tenido alguna mala experiencia con las-los funcionarios responsables del programa? (STPS, Consulado (o con los reclutadores en el caso de Guatemala) -acento en las emociones/sentires experimentados.

#### SOBRE LA FAMILIA

-¿Cómo se comunica con su familia?

Teléfono \_\_\_ Correo postal \_\_\_ email \_\_\_ SKYPE \_\_\_ Facebook \_\_\_ Google \_\_\_

Otro \_\_\_

-¿Con cuánta frecuencia?

A diario \_\_\_ Cada tercer día \_\_\_ 2 veces/semana \_\_\_ 1 vez/semana \_\_\_

Otro \_\_\_

-¿Con quién se comunica/habla/escribe?

Esposa \_\_\_ Hija-s \_\_\_ Hijo-s \_\_\_ Mamá \_\_\_ Hermana-os \_\_\_ Tíos \_\_\_ Primos \_\_\_

Amigos \_\_\_

(Comentarios):

-¿Cuáles son los temas de conversación más frecuentes?

Salud \_\_\_ Escuela \_\_\_ Manejo casa \_\_\_ Pago deudas \_\_\_ Ahorro \_\_\_ Compras \_\_\_

Afectos \_\_\_

(Comentarios)

-¿Cómo tomó la decisión de inscribirse en el programa? ¿Lo platicó con su esposa?

-¿Deciden juntos cómo compartir las actividades que usted realiza, cuando no está en casa? ¿cómo se toman las decisiones?

-¿Cuáles fueron las dificultades de los primeros años fuera de casa? ¿Qué hizo para superarlas? (Habló de ellas con su esposa/familia?) (Habló con parientes/amigos?) (¿Recibió apoyo de los otros trabajadores?)

-¿Qué emociones/sentires asocia a su estancia en Canadá?)

-¿Qué palabras describen mejor su experiencia fuera de casa?

Esperanza  Alegría  Valentía  Esfuerzo  Sacrificio  Culpabilidad  Preocupación  
 suerte  serenidad  gratitud  enojo  desagrado  conformidad  Dolor  Resignación  
 Angustia  Rechazo  Hostilidad  Compañerismo  Nostalgia  Tristeza  Frustración  
 Ansiedad  Estrés  Bendición  Contento  Agrado  Impotencia

-¿Cuáles estando en casa?

-¿Si siente tristeza, nostalgia, preocupación (angustia), depresión... habla de eso con su esposa o sus familiares? Si no es así, cómo se libera de estas emociones/sentires?

-¿Cómo se siente viviendo \_\_\_\_\_ semanas/meses entre dos países? (Se siente dividido)

-¿Qué emociones asocia al no estar en las fiestas, celebraciones de la familia?

-¿Si tiene que hablar de alguna situación difícil respecto a sus hijos, cómo lo hace? ¿Cuenta con el apoyo de otros miembros de su familia en casos así?

-¿Ha sabido de algún compañero de trabajo que se haya divorciado o separado? No \_\_\_\_\_  
Sí \_\_\_\_\_

-¿Se ha usted sentido cerca de una situación así?

-¿Qué es lo más fácil/agradable de estar en Canadá?

-¿Qué es lo más difícil?

-¿comprende francés o inglés? ¿Cómo se siente al respecto?

-¿Cómo se transporta cuando está en Canadá? ¿cómo/qué (se) siente?

-¿Cómo se siente tratado en su trabajo?

a) por su patrón-a:

b) Por el capataz/jefe-a del equipo:

c) Por sus compañeros de trabajo:

-Describame una semana típica de trabajo (énfasis en sus sensaciones corporales/emociones):

-¿Cómo es el trato con sus compañeros de trabajo:

a) en la granja (farma)

b) en el espacio en el que habitan:

-¿Si hay algún problema, cómo lo resuelven?

-¿Ha sabido de algún caso de abuso, de alguien que haya dejado el programa? ¿Le hace/hizo sentir algo?

-¿Ha tenido conocimiento de algún accidente, de alguien que haya fallecido en Canadá? ¿Le ha pasado algo a usted... que siente de imaginarlo?

-¿Mantiene relaciones amistosas con algún(os) mexicanos/guatemaltecos que ha conocido en su lugar de trabajo? Describame x favor

-¿Practica algún deporte en Canadá? No \_\_\_\_ Sí \_\_\_\_ ¿Cuál?

-¿Con qué frecuencia? y en su país?

-¿Qué hace cuando no hay trabajo o en su día libre?

¿Qué come habitualmente en Canadá? ¿Cómo se siente cocinando? ¿Fue fácil adaptarse? ¿Qué come en casa? ¿Cocina alguna vez para la familia?

¿Extraña la comida de su tierra... las celebraciones?

¿Hay algo que quiera agregar?

NOTA:

*El cuestionario es meramente un modelo en el que me basé para efectuar las preguntas. Por lo general aparecían algunas otras que estaban ligadas a la conversación sostenida con el trabajador, siguiendo su flujo y adaptándolas a la situación. Es decir, es posible encontrar otro tipo de preguntas-respuestas que fueron espontáneas y no incluidas en el cuestionario.*

*En el caso de los trabajadores guatemaltecos entrevistados en San Juan Sacatepéquez, se agregaron preguntas relativas a la circunstancia de haber sido colocados en las listas negras y no poder reincorporarse al programa.*

## CUESTIONARIO FAMILIA (ESPOSA Y/O HIJOS MAYORES DE EDAD)

Nombre:

Edad:

Escolaridad:

-¿Trabaja, además de en casa?

-¿Cuántos hijos tiene?: \_\_\_\_\_ Hombres: 1 2 3 4 5 6                      Mujeres: 1 2 3 4 5 6

-¿Cuáles son sus edades?:

-¿En qué año escolar estudian?

-¿Alguno de sus hijos participa también en el programa? No \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_

-¿Desde cuándo?

-¿Cuándo comenzó a ir su esposo a Canadá? ¿Cómo acordaron esto?

-¿Qué le dijeron en la oficina de reclutamiento sobre lo que supondría que él tuviera que estar fuera de casa semanas o meses cada año?

-¿Sabe dónde trabaja su marido? (el nombre de la granja, el nombre del poblado) No \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_

-¿Ha visto el lugar en fotos o videos? ¿Le ha pedido a su esposo que se lo muestre? No \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_

-¿Cómo se comunica con su esposo?

Teléfono \_\_\_\_\_ Correo postal \_\_\_\_\_ email \_\_\_\_\_ SKYPE \_\_\_\_\_ Facebook \_\_\_\_\_ Viper \_\_\_\_\_ Google \_\_\_\_\_

Otro \_\_\_\_\_

-¿Con cuánta frecuencia?

A diario \_\_\_\_\_ Cada tercer día \_\_\_\_\_ 2 veces/semana \_\_\_\_\_ 1 vez/semana \_\_\_\_\_

Otro \_\_\_\_\_

-¿Si usted necesita, puede comunicarse con su esposo? No \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_ Cómo?

Teléfono \_\_\_\_\_ Mail \_\_\_\_\_ SKYPE \_\_\_\_\_ Facebook \_\_\_\_\_ Viper \_\_\_\_\_ Google \_\_\_\_\_

Otro \_\_\_\_\_

-¿Cuándo él se comunica, con quién se habla/escribe, además de usted?

Hija-s \_\_\_\_\_ Hijo-s \_\_\_\_\_ Mamá \_\_\_\_\_ Hermana-os \_\_\_\_\_ Tíos \_\_\_\_\_ Primos \_\_\_\_\_

Amigos \_\_\_\_\_

(Comentarios):

-¿Cuáles son los temas de conversación más frecuentes?

Salud \_\_\_\_\_ Escuela \_\_\_\_\_ Manejo casa \_\_\_\_\_ Pago deudas \_\_\_\_\_ Ahorro \_\_\_\_\_ Compras \_\_\_\_\_

Afectos \_\_\_\_\_ Otro \_\_\_\_\_

(Comentarios)

-¿Qué hace él cuando está en casa... de qué es responsable?

-Cuando él no está, ¿es usted quien asume sus responsabilidades u otra persona? (si respuesta positiva) ¿Cómo se siente estando a cargo de lo que él hacía aquí o hace cuando está en casa? --

¿Cómo comparten las responsabilidades cuando él está en Canadá?

-¿Cuenta usted con el apoyo de miembros de su familia o la de él cuando está fuera de casa?

No \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_ ¿De quiénes?

-¿Cuál es su experiencia de estar sin la compañía de su esposo durante semanas/meses, desde hace tantos años?

-¿Cree que vale la pena? (sí, no) ¿Por qué?

-¿Qué emociones/sentires asocia a la ausencia de su esposo? ¿Qué palabras las describen mejor? (Ejemplos en el caso de que ella misma no encuentre adjetivos)

Esperanza \_\_\_\_\_ Alegría \_\_\_\_\_ Valentía \_\_\_\_\_ Esfuerzo \_\_\_\_\_ Sacrificio \_\_\_\_\_ Culpabilidad \_\_\_\_\_

Preocupación \_\_\_\_\_ serenidad \_\_\_\_\_ gratitud \_\_\_\_\_ enojo \_\_\_\_\_ desagrado \_\_\_\_\_ conformidad \_\_\_\_\_

Dolor \_\_\_\_\_ Resignación \_\_\_\_\_ Angustia \_\_\_\_\_ Nostalgia \_\_\_\_\_ Frustración \_\_\_\_\_ Ansiedad \_\_\_\_\_

Estrés \_\_\_\_\_ Bendición \_\_\_\_\_ Contento \_\_\_\_\_ Agrado \_\_\_\_\_ Impotencia \_\_\_\_\_, etcétera

-¿Con cuánta frecuencia él le envía dinero? (emociones en torno al tema).

-¿Cómo se comportan sus hija-os cuando él no está... cuándo regresa?

- ¿Dicen algo acerca de que no está cuando salen de la escuela o cumplen años... cómo celebran el día del padre?
- ¿Qué hace usted el día de la madre? Con quién celebra? En otras fiestas, (como la del pueblo, la de muertos -en México, etc.)
- ¿Sabe de casos de otros trabajadores accidentados? ¿Qué siente de imaginar que pueda ser su esposo?
- ¿Conoce de casos de trabajadores que han muerto en Canadá? ¿Qué emociones le hace sentir (si piensa en su propio esposo)?
- ¿Conoce usted otras parejas en las que él trabaja también en el programa? No\_\_ Sí\_\_\_\_ (si la respuesta a la anterior es sí) ¿Mantiene algún tipo de relación amistosa, de conocidos?
- ¿Hablan sobre lo semejante de su situación? Describame un poco:
- ¿Conoce alguna pareja (él trabaja en el programa) que se haya divorciado/ separado? No\_\_\_\_\_ Sí\_\_\_\_ ¿Sabe por qué?
- (Esta pregunta fue poco planteada... lo hacía si la confianza lo permitía, o si ella hacia algun comentario cercano)
- ¿Hasta cuándo cree que su esposo va a trabajar fuera del país? ¿Está de acuerdo con ello?

B) Adicional a las-los hija-os, o a ella cuando son menores.

HIJA-O

- Sabe donde trabaja su papá
- Sabe por qué trabaja fuera del país
- ¿Desde cuándo?
- ¿Cómo se ha sentido?
- ¿Hubiera preferido que estuviera en casa?
- ¿Se comunica bien con él?
- ¿De qué platican cuando él está fuera de casa?
- ¿De qué platican cuando él está en casa?
- ¿Cómo comparten su tiempo juntos? ¿Ven películas? ¿Juegan juegos de mesa? ¿Van al cine? ¿A la feria?
- ¿Cómo va(s-n) en la escuela?

NOTAS:

*El cuestionario es meramente un modelo en el que me basé para efectuar las preguntas. Por lo general aparecían algunas otras que estaban ligadas a la conversación sostenida con la esposa del trabajador, siguiendo su flujo y adaptándolas a la situación. Es decir, puede haber otro tipo de preguntas-respuestas que fueron espontáneas y no incluidas en el cuestionario.*

*En la gran mayoría de los casos no fue posible entrevistar a las hijas-hijos, ya sea porque eran menores de edad (mi certificado de ética no permitía que fueran menores de 14 años) o porque no estaban en la comunidad (muchos de ellos estudian fuera, porque no hay acceso al nivel escolar, o porque la familia prefiere que estudie en una escuela "más reconocida"), las preguntas eran hechas a la madre, interrogándole acerca de su percepción sobre ello.*

*Dado el bajo número de entrevistas con las-los hijos, preferí no incluirlas en la tesis.*

## Anexo 4. Imágenes utilizadas durante las entrevistas

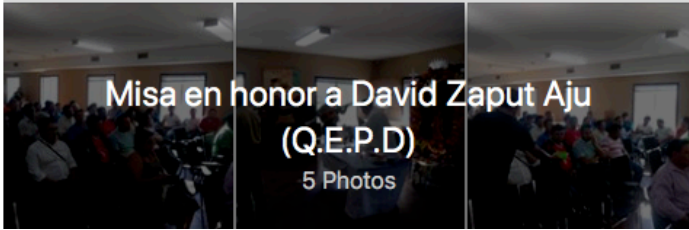
### Trabajo en Quebec



### Accidentes – Muerte.







Defensa de derechos



<p>Salario – Vacances – Equidad</p>  <p>1 844-838-0808 cnesst.gouv.qc.ca</p> <p><small>Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</small></p>	<p>Salud – Seguridad</p>  <p><b>CNESST</b></p>	<p>Libertad – Igualdad – Respeto</p>  <p>1 800-361-6477 cdpdj.qc.ca</p> <p><small>Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</small></p>
--	--	---

## Celebraciones



## Actividades cotidianas y de esparcimiento en Quebec





Uso de las TIC



Festejos





Familia - Añoranzas



## Soledad



## Monolingüismo



### Signalisation



Port obligatoire d'équipement de protection du corps



Port obligatoire d'équipement de protection des mains



Port obligatoire d'équipement de protection des voies respiratoires



Port obligatoire d'équipement de protection du visage



Port obligatoire d'équipement de protection pour piéton



Port obligatoire d'équipement de protection auditive



Port obligatoire du casque



Port obligatoire d'EPI anti-chute



Port obligatoire d'équipement de protection des yeux



## Envío de dinero



## Roles de género



## Paisajes (des)conocidos



## Vivienda







Medios de transporte



**Anexo 5. Conclusiones y recomendaciones del aviso jurídico de la Comisión de Derechos de la Persona y de la Juventud de Quebec (CDPDJ)**

**LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE À L'ÉGARD DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS MIGRANTS**

**RÉSUMÉ**

M<sup>e</sup> Marie Carpentier, conseillère juridique  
avec la collaboration de Carole Fiset, agente d'éducation et de coopération  
Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

Ce document est un résumé de l'avis intitulé : *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, adopté à la 574<sup>e</sup> séance de la Commission, tenue le 9 décembre 2011, par sa résolution COM-574-5.1.1

Béatrice Vizkelety, avocate  
Secrétaire de la Commission

Traitement de texte :

*Chantal Légaré et Ramon Avila*  
Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications



*Nous avons demandé des travailleurs. Nous avons eu des êtres humains.*

**Max Frisch**

[Traduction libre]

## INTRODUCTION

Ce document est un résumé de l'avis intitulé : *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants* et examine une grande part des conditions de séjour des travailleuses et travailleurs migrants afin d'y déceler des éléments de discrimination systémique, discrimination interdite par la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>1</sup>. Pour ce faire, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « la Commission ») adopte une approche systémique, recherchant un ensemble de fait qui, combinés, engendrent la discrimination plutôt que de rechercher une cause unique de discrimination<sup>2</sup>. Nous tâcherons donc de dresser un portrait de l'ensemble des faits qui, conjugués, produisent et maintiennent un effet disproportionné d'exclusion à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants. Cet exercice nous permettra de vérifier l'existence de discrimination systémique à leur égard.

Depuis 2005, la Commission est intervenue à de nombreuses reprises en faveur des travailleuses et travailleurs migrants par des activités d'éducation aux droits, de coopération et par des représentations auprès de diverses instances.

Depuis novembre 2008, la Commission participe aux travaux du Comité interministériel permanent sur la protection des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés. Sous la responsabilité du ministère du Travail du Québec, la création de ce comité s'inscrivait dans un des volets de la Stratégie d'intervention en matière de main-d'œuvre du gouvernement qui vise à « assurer la protection des travailleurs temporaires peu qualifiés recrutés à l'étranger par la

---

<sup>1</sup> L.R.Q., c. C-12, (ci-après « la Charte » ou « la Charte québécoise »).

<sup>2</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc.*, 2008 QCTDP 24, par. 67 (ci-après « Gaz Métropolitain (TDP) ») cité dans *Gaz Métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 1201 (CanLII), par. 47 (ci-après « Gaz Métropolitain (CA) »).

mise en place de mécanismes d'information et de soutien afin d'assurer leur protection contre les abus et l'exploitation »<sup>3</sup>.

En outre, la Commission reçoit des plaintes en provenance de travailleuses et travailleurs migrants à l'encontre de leur employeur. À cet égard, un constat s'impose : compte tenu du nombre croissant de travailleuses et travailleurs agricoles migrants, peu de plaintes sont reçues. Dix plaintes de discrimination en provenance de travailleuses issues du Programme canadien des aides familiaux résidants ont été reçues et traitées ainsi que sept dossiers de discrimination concernant des travailleurs agricoles migrants. Certains de ces dossiers sont toujours sous enquête.

## **PARTIE I : LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS**

### **1 LE CONTEXTE DU TRAVAIL MIGRANT**

Nous entendons par « travailleuses et travailleurs migrants » les personnes venant au Canada de l'étranger, qui bénéficient d'un permis de travail sans avoir la résidence permanente. Nous incluons, dans notre définition, les travailleuses et travailleurs qui auront accès à la résidence permanente après une période de résidence temporaire<sup>4</sup>. Notre définition exclut cependant les travailleuses et les travailleurs plus qualifiés<sup>5</sup>.

Afin d'obtenir leur permis de travail, les travailleuses et travailleurs migrants doivent remplir des conditions prévues dans différents sous-programmes, lesquels s'inscrivent dans le cadre du programme canadien d'immigration. La compétence législative en matière d'immigration est partagée, mais les dispositions fédérales ont préséance sur celles des provinces.

---

<sup>3</sup> Voir : Plan de travail du volet V de la Stratégie d'intervention en matière de mobilité de la main-d'œuvre, adoptée par le Conseil des ministres le 19 décembre 2007.

<sup>4</sup> Certains des candidats des autres provinces ont accès, à l'instar des aides familiales résidentes, à la résidence permanente après une période de résidence temporaire. Puisque la Charte québécoise ne s'applique pas à eux, il n'est pas utile de les inclure dans notre définition.

<sup>5</sup> Nous retranchons de notre analyse les migrants qui ont accès au programme de « l'expérience canadienne » parce que « plus qualifiés et moins vulnérables » : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA, *RAPPORT DE LA VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA À LA CHAMBRE DES COMMUNES*, CHAPITRE 2 : LA SÉLECTION DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS EN VERTU DU PROGRAMME D'IMMIGRATION, OTTAWA, 2009, p. 38, par. 2.108.

Le programme canadien d'immigration prévoit trois grandes catégories d'immigrants : les immigrants « économiques », les immigrants au titre de la réunification familiale et les réfugiés. Les formalités d'entrée et de sélection des immigrants varient d'une catégorie à l'autre et parfois même au sein d'une même catégorie. Par contre, tous les étrangers sont soumis aux mêmes interdictions de territoire.

Certains étrangers séjournent au Canada sans s'y établir. Il s'agit des visiteurs et des autres résidents temporaires, dont les travailleuses et travailleurs migrants. Ces résidents temporaires doivent, s'ils veulent étudier ou travailler, détenir un permis à cet effet<sup>6</sup>. Sont exemptés de l'obligation de détenir un permis de travail certains étrangers.<sup>7</sup> Le résident temporaire « doit quitter le Canada à la fin de la période de séjour autorisée »<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, L.C. 2001, c. 27, art. 3o (ci-après « LIPR »); *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227 (Gaz. Can. II), art. 196 et 199 (ci-après « RIPR »).

<sup>7</sup> RIPR, *id.*, art. 186.

<sup>8</sup> *Id.*, art. 183(1)a).

RÉCAPITULATIF SUR LES PROGRAMMES D'IMMIGRATION AU CANADA  
 CLIQUEZ ICI POUR UNE VERSION ACCESSIBLE DU TABLEAU

CATÉGORIE DE PERSONNES ADMISES AU CANADA	SOUS-CATÉGORIES	PROGRAMMES	CRITÈRES DE SÉLECTION	INTERDICTIONS DE TERRITOIRE	STATUT À L'ENTRÉE
Immigrants	Réfugiés	RC	Sélectionnés en raison de leur besoin de protection	Les mêmes pour tous	RP*
		PÀP			
	Regroupement familial	Sans objet	Sélectionnés en fonction de la relation qu'ils ont avec un citoyen canadien		RP
	Immigration économique	TQ	Sélectionnés en fonction de leur capacité à réussir leur établissement économique		
I					
TA					
CP					
Travailleurs migrants	Programme des travailleurs étrangers temporaires	PAFR	Sélectionnés par les employeurs	Les mêmes pour tous	RT
		PTAS			
		PP			
		EC			
Visiteurs	Sans objet	Sans objet	Pas de sélection		

**Programmes**

TQ	=	Travailleurs qualifiés
I	=	Investisseurs
TA	=	Travailleurs autonomes
CP	=	Candidats des provinces
PAFR	=	Programme des aides familiales résidentes
PTAS	=	Programme des travailleurs saisonniers
PP	=	Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation
EC	=	Expérience canadienne
RC	=	Réfugiés au sens de la Convention
PÀP	=	Personnes à protéger

**Statut à l'entrée**

RP	=	Résidence permanente
RT	=	Résidence temporaire
*	=	Statut de demandeur de statut de réfugié et éventuellement résidence permanente

Au Québec, quand un employeur veut embaucher un travailleur étranger temporaire, l'employé et l'employeur doivent d'abord signer un contrat de travail qui deviendra effectif si les démarches administratives sont fructueuses. Ce contrat de travail sera utile pour évaluer l'offre d'emploi en vue de l'obtention d'un avis relatif au marché du travail. Au Québec, cette évaluation est faite conjointement par Service Canada et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec. L'offre d'emploi doit avoir un effet positif ou neutre sur le marché du travail afin d'être approuvée<sup>9</sup>. Depuis avril 2011, les gouvernements fédéral et du Québec vérifient également l'authenticité de l'offre de travail, en l'occurrence si le contrat de travail émane d'un employeur qui a déjà contrevenu à des contrats de travail antérieur ou au droit du travail<sup>10</sup>. Si les deux paliers de gouvernement s'entendent pour émettre un avis relatif au marché du travail favorable, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles évalue la demande en vue d'émettre un certificat d'acceptation du Québec. Si le certificat est accordé, l'employé présente une demande de permis de travail à Citoyenneté et Immigration Canada, ainsi qu'un visa de résidence temporaire, s'il n'est pas le citoyen d'un État dont les ressortissants sont exemptés d'un visa de visiteur au Canada. À son entrée au Canada, un agent des services frontaliers vérifiera que le travailleur temporaire satisfait aux critères d'admissibilité.

Le Programme canadien des travailleurs étrangers temporaires se décline en trois sous-programmes : le Programme des aides familiaux résidents, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers et le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation.

### **Le Programme des aides familiaux résidents**

« Le Programme des aides familiaux résidents aide les Canadiens à embaucher des travailleurs étrangers pour vivre à leur domicile et y travailler dans les domaines de la

---

<sup>9</sup> RIPR, préc., note 6, art. 199; *Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers*, R.R.Q., c. I-0.2, r.4, art. 50 tels que cités par QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, *Guide des procédures d'immigration*, Composante 4 : Les séjours temporaires au Québec, Chapitre 2 : Les travailleurs temporaires, à jour en juillet 2009, p. 8.

<sup>10</sup> *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2010-172 (Gaz. Can. II) et *Règlement modifiant le règlement sur la sélection des ressortissants étrangers*, (2011) 143 G.O. II, 1213.

garde d'enfants et du soutien à domicile pour les personnes âgées et les personnes handicapées. »<sup>11</sup>

L'aide familiale doit donc travailler dans une maison privée et y résider. Les aides familiaux résidants peuvent obtenir la résidence permanente après avoir travaillé 24 mois ou 3 900 heures dont un maximum de 390 heures supplémentaires, Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010, leurs permis de travail peuvent être valides pendant une période maximale de quatre ans et trois mois<sup>12</sup>.

### **Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers**

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, qui découle de traités bilatéraux signés par le Canada avec onze États<sup>13</sup> est décrit en ces termes par Ressources humaines et Développement des compétences Canada :

« Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers permet le mouvement des travailleurs étrangers en vue de répondre aux besoins saisonniers des producteurs canadiens durant les périodes de pointe de récolte et de plantation, quand il existe traditionnellement des pénuries de travailleurs canadiens qualifiés. »<sup>14</sup>

En vertu de ce sous-programme, les travailleurs agricoles étrangers doivent travailler au moins 240 heures en six semaines. Ils peuvent demeurer au Canada pour un maximum de huit mois.

### **Le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation**

Le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation est ouvert aux travailleurs des catégories C (formation secondaire) ou D (formation en cours d'emploi) de la

---

<sup>11</sup> CANADA, RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA, « Aides familiaux résidants », [En ligne]. [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/ae\\_tet/afr\\_tet.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/afr_tet.shtml) (Consulté le 7 avril 2010).

<sup>12</sup> *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2010-78m (Gaz. Can. II).

<sup>13</sup> Ces États sont : la Jamaïque, la Barbade, Trinité-et-Tobago, Antigua, Dominique, Grenade, St. Kitts, Sainte-Lucie, St-Vincent, Montserrat et le Mexique.

<sup>14</sup> CANADA, RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA, « Travailleurs agricoles saisonniers », [En ligne]. [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/ae\\_tet/tas\\_tet.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/tas_tet.shtml) (Consulté le 7 avril 2010).

Classification nationale des professions<sup>15</sup> pour lesquels ils n'existent que peu de possibilité d'immigration<sup>16</sup>. Il n'est pas réservé aux travailleuses et travailleurs du domaine agricole. La durée maximale du permis de travail pour ces travailleurs est de deux ans. Le Projet pilote a été lancé en 2002 puis modifié en 2007<sup>17</sup>. Il demeure à ce jour un projet pilote.

À notre connaissance, il n'existe pratiquement pas de données quant aux conditions de travail spécifiques de ces travailleuses et travailleurs du Projet pilote qui ne font pas partie du volet agricole. Ils ne représentaient cependant que 8,5% de l'ensemble des travailleuses et travailleurs migrants entrés au Québec en 2010.

---

<sup>15</sup> CANADA, RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL DU CANADA, *Classification nationale des professions*, Ottawa, Ressources humaines et développement social Canada, 2007.

<sup>16</sup> Delphine NAKACHE et Paula J. KINOSHITA, « The Canadian Temporary Foreign Worker Program : Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns? », mai 2010, *IRPP Study* n° 5, 12, p. 35.

<sup>17</sup> *Id.*, p. 5.

APERÇU DES SOUS-PROGRAMMES PERMETTANT LA VENUE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS  
 CLIQUEZ ICI POUR UNE VERSION ACCESSIBLE DU TABLEAU

SOUS-PROGRAMME	VOLET	DOMAINE	ENTENTE ENTRE LE CANADA ET UN AUTRE ÉTAT	RESTRICTIONS AUX PERMIS DE TRAVAIL	DURÉE MAXIMALE DU PERMIS DE TRAVAIL	OBLIGATION DE RÉSIDER CHEZ L'EMPLOYEUR	ACCÈS À LA RÉSIDENCE PERMANENTE	NOMBRE DE PERSONNES ENTRÉES OU RENTRÉES AU QUÉBEC EN 2010*
Programme des aides familiaux résidants	s.o.	Travail domestique	Non	L'aide familiale doit obtenir un nouveau permis de travail pour changer d'employeur	51 mois	Oui	Après 3 900 heures de travail	407
Programme des travailleurs agricoles saisonniers	s.o.	Travail agricole	Oui	Le transfert doit être autorisé par l'employeur, le représentant du gouvernement étranger et RHDC	8 mois	L'employeur doit fournir gratuitement le logement	s.o.	2 609
Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation	Volet agricole	Travail agricole	Non	Doivent obtenir un nouveau permis de travail pour changer d'employeur	24 mois	L'employeur doit fournir le logement ou aider la travailleuse ou le travailleur à s'en trouver un	s.o.	3 121
	Autres travailleurs peu spécialisés	Autres domaines	Non				s.o.	567

\* Données fournies par Citoyenneté et Immigration Canada et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, juin 2011.



Les travailleuses et travailleurs migrants rencontrent des difficultés communes qui découlent du contexte dans lequel ils viennent au Québec et y travaillent. Une de ces difficultés, c'est la vulnérabilité dans laquelle les place leur condition de travailleuses et travailleurs dans un État dans lequel ils n'ont qu'un statut temporaire.

Cette vulnérabilité est induite par un système qui favorise le non-respect des droits et libertés fondamentaux des travailleuses et travailleurs migrants. Il ne s'agit pas d'une caractéristique inhérente de ces personnes.

En plus d'effectuer un travail dans un État dans lequel ils n'ont pas un statut permanent, la majorité<sup>18</sup> des travailleuses et travailleurs migrants occupent des emplois qui, historiquement, maintiennent les personnes qui les occupent dans des situations de vulnérabilité<sup>19</sup>.

## **2 LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION À L'ÉGARD DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS**

La présente section reprend les conclusions de l'avis de la Commission, *L'applicabilité de la Charte des droits et libertés de la personne aux travailleurs migrants*<sup>20</sup>.

Au Québec, la Charte a pour objectif la protection des libertés et des droits de la personne. Elle vise « les matières qui sont de la compétence législative du Québec »<sup>21</sup>. La problématique de la compétence à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants se pose essentiellement en termes de partage des compétences législatives entre le fédéral et les provinces. Outre l'immigration et le travail, la compétence à l'égard des étrangers doit être examinée.

---

<sup>18</sup> En 2010, 91,5 % des travailleuses et travailleurs migrants entrés au Québec l'ont été à titre de travailleuses et travailleurs agricoles ou à titre d'aides familiaux résidents : Données fournies par Citoyenneté et Immigration Canada et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, juin 2011.

<sup>19</sup> Voir sur la vulnérabilité : CSN c. Québec (P.G.), 2008 QCCS 5076; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *International Migration : A Right-Based Approach*, International Labour Office, Geneva, 2010, p. 95; Dunmore c. Ontario (P.G.), 2001 CSC 94, par. 41; Harry W. ARTHURS, *Labour Standard Review. Fairness at Work : Labour Standard for the 21st century*, Gatineau, Ressources humaines et développement des compétences Canada, 2006, p. 243 et s; BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA, préc., note 5, par. 2.108.

<sup>20</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *L'applicabilité de la Charte des droits et libertés de la personne aux travailleurs migrants*, M<sup>e</sup> Marie Carpentier, (Cat. 2.197.14), 2010.

<sup>21</sup> Charte, préc., note 1, art. 55.

Les tribunaux ont retenu que la compétence législative de principe en matière de droit du travail appartient aux provinces alors que la compétence fédérale en la matière en est une d'exception<sup>22</sup>.

En matière d'immigration, les provinces peuvent légiférer tant que leurs lois ne sont pas incompatibles avec les lois fédérales<sup>23</sup>. Constitutionnellement, le degré d'incompatibilité exigé est important.

La Charte québécoise s'applique donc, dans le domaine de l'immigration, aux responsabilités du Québec telles que balisées par *L'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*<sup>24</sup>. Il s'agit de la détermination des volumes d'immigrants qu'elle désire accueillir, de la sélection des candidats à destination de son territoire sauf en ce qui concerne les réfugiés et les personnes faisant partie de la catégorie du regroupement familial, de la gestion des engagements de parrainage et de l'intégration des immigrants<sup>25</sup>.

La Charte québécoise s'applique également, en matière d'immigration temporaire, quand le consentement du Québec est requis, soit, entre autres, quand le Canada « délivre un permis de travail et [admet] les travailleurs temporaires lorsque l'emploi en cause est soumis à la disponibilité des travailleurs canadiens [...] »<sup>26</sup>. Elle ne s'appliquera pas aux responsabilités exclusivement fédérales en particulier aux critères permettant à une personne d'entrer et de séjourner au pays ni au statut de ces personnes<sup>27</sup>.

La détermination du statut des personnes relève du pouvoir du gouvernement fédéral<sup>28</sup>. Bien que les travailleuses et travailleurs migrants n'aient pas le statut de citoyen ou de résident

---

<sup>22</sup> *Four B Manufacturing c. Travailleurs unis du vêtement*, [1980] 1 R.C.S. 1031, 1045.

<sup>23</sup> *Id.*

<sup>24</sup> (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall), 5 février 1991.

<sup>25</sup> QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, *L'immigration : Partage des responsabilités Québec-Canada. Statut des personnes se trouvant au Québec. Catégories d'immigration. Consultation 2008-2009*, Québec, 2007, p. 3.

<sup>26</sup> *Id.*

<sup>27</sup> *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Vict., c. 3 (R.-U.), art. 91(25).

<sup>28</sup> *Id.*, « La naturalisation et les aubains ».

permanent, leur statut ne les empêche pas de bénéficier de la protection de la Charte<sup>29</sup> puisque les provinces ont une certaine latitude pour déterminer qui est visé par leur législation<sup>30</sup>.

Par ailleurs, contrairement au domaine de la Charte canadienne, le domaine d'application de la Charte québécoise n'est pas limité à la sphère publique<sup>31</sup>. Elle peut s'appliquer tant à l'action de l'État québécois qu'à l'action des différents acteurs privés. De plus, certaines dispositions de la Charte québécoise jouissent d'une primauté sur les autres lois<sup>32</sup>. La reconnaissance de la violation d'un droit garanti par la Charte donne droit à la cessation de cette violation et à une réparation<sup>33</sup>. S'il s'agit d'une disposition législative, elle peut être déclarée inopérante.

## **PARTIE II : LES DROITS ET LIBERTÉS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS**

### **1 LE CADRE JURIDIQUE DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS**

#### **1.1 Le droit international**

Parmi les instruments internationaux en vigueur au Canada, la Charte internationale des droits de l'homme protège les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux de base de toute personne. La Charte est composée de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*<sup>34</sup>, du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*<sup>35</sup>, du *Pacte international relatif aux*

---

<sup>29</sup> *Id.*, p. 521-522.

<sup>30</sup> Henri BRUN et Christian BRUNELLE, « Les statuts respectifs de citoyen, résident et étranger à la lumière des chartes des droits », (1988) 29 *C. de D.* 689, 726.

<sup>31</sup> Christian BRUNELLE, « Les domaines d'application des Chartes des droits » dans BARREAU DU QUÉBEC (dir.), *Droit public et administratif*, Collection de droit 2010-2011, vol. 7, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009 à la p. 33.

<sup>32</sup> Charte, préc. note 1, art. 52.

<sup>33</sup> *Id.*, art. 49.

<sup>34</sup> Rés. 217 A (III), Doc. Off. A.G. N.U., 3<sup>e</sup> sess., suppl. n° 13, p. 17, Doc. N.U. A/810 (1948).

<sup>35</sup> 16 décembre 1966, 999 R.T.N.U. 171, [1976] R.T. Can. n° 47 (entrée en vigueur pour le Canada le 23 mars 1976).

*droits économiques, sociaux et culturels*<sup>36</sup> et de trois protocoles facultatifs<sup>37</sup>. D'autres traités multilatéraux en vigueur au Canada offrent des protections aux travailleurs migrants<sup>38</sup>.

Le Canada n'a pas adhéré aux conventions spécifiques aux travailleurs migrants<sup>39</sup>. Les juges canadiens et québécois disposent cependant de sources juridiques internationales suffisantes sur lesquelles « peut reposer une argumentation servant à justifier la légitimité d'un ordre démocratique canadien fondé sur le respect des droits de la personne »<sup>40</sup> y compris ceux des travailleuses et travailleurs migrants<sup>41</sup>.

En 2007, la Cour suprême du Canada a réaffirmé que « selon un principe d'interprétation législative bien établie, une loi est réputée conforme au droit international »<sup>42</sup>. De plus, indépendamment de sa ratification ou de son incorporation, le droit international peut être utilisé par le juge à titre de source interprétative<sup>43</sup>.

<sup>36</sup> 16 décembre 1966, 993 R.T.N.U. 3, [1976] R.T. Can. n° 46 (entrée en vigueur pour le Canada le 19 août 1976).

<sup>37</sup> *Protocole facultatif se rapportant aux droits civils et politiques*, 16 décembre 1966, 999 R.T.N.U. 171, [1976] R.T. Can. n° 47 (entrée en vigueur pour le Canada le 19 août 1976); *Deuxième protocole facultatif se rapportant aux droits civils et politiques*, 15 décembre 1989, 1642 R.T.N.U. 414, [2006] R.T. Can. n° 25 (entrée en vigueur pour le Canada le 25 novembre 2006); *Protocole facultatif se rapportant au Pacte international concernant les droits économiques, sociaux et culturels* 10 décembre 2008 (non signé par le Canada).

<sup>38</sup> *Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes*, 18 décembre 1979, 1249 R.T.N.U. 13, [1982] R.T. Can. n° 31 (entrée en vigueur pour le Canada le 9 janvier 1982); *Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale*, 7 mars 1966, 660 R.T.N.U. 195, [1970] R.T. Can. n° 28 (entrée en vigueur pour le Canada le 13 novembre 1970); *Convention relative aux droits de l'enfant*, 20 novembre 1989, 1577 R.T.N.U. 3, [1992] R.T. Can. n° 3 (entrée en vigueur pour le Canada le 12 janvier 1992); *Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants* 15 novembre 2000, 2237 R.T.N.U. 319, [2002] R.T. Can. n° 25 (entrée en vigueur pour le Canada le 25 décembre 2003).

<sup>39</sup> *Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée)* 1949; *Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)* 1975; *Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques* 2011 (toutes trois de l'Organisation internationale du travail); *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, 18 décembre 1990, Res. A.G. 45/158 (Annexe) 30 I.L.M. 1521 (1991).

<sup>40</sup> France HOULE, « La légitimité constitutionnelle de la réception directe des normes du droit international des droits de la personne en droit interne canadien », [2004] 45 *C. de D.* 295, p. 320.

<sup>41</sup> « We argue that there is ample international law setting out the basic rights of migrants even though the principal migrant-centric instruments are not widely ratified. Failures in protecting migrant rights arise from the lack of implementation of these standards at the national level. » Susan MARTIN et Rola ABIMOURCHED, « Migrant Right : International Law and National Action », (2009) 47:5 *International Migration* 115, p. 115.

<sup>42</sup> *R. c. Hape*, 2007 CSC 26, par. 53.

<sup>43</sup> F. HOULE, préc., note 40, p. 314.

## 1.2 La discrimination systémique

Le droit à l'égalité est inscrit à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Afin de prouver l'existence de discrimination, on doit démontrer :

- « (1) l'existence d'une distinction, exclusion ou préférence;
- (2) laquelle est fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 10 de la Charte québécoise;
- (3) et qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne. »<sup>44</sup>

La Cour d'appel du Québec a récemment indiqué comment prouver la discrimination systémique :

« La preuve de discrimination systémique repose donc essentiellement sur un ensemble de faits tels que des politiques institutionnelles, des processus décisionnels, des comportements et des attitudes qui, souvent inconscients et anodins en apparence, produisent et maintiennent, lorsque conjugués les uns aux autres, des effets disproportionnés d'exclusion pour les membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. »<sup>45</sup>

La preuve statistique n'est pas essentielle à la démonstration de l'existence de discrimination systémique et encore moins quand la totalité des personnes présentant les mêmes caractéristiques sont affectées. D'autre part, le caractère volontaire ou non des mesures discriminatoires n'a pas autant d'importance que leurs conséquences pour déterminer s'il y a discrimination systémique<sup>46</sup>.

Les travailleuses et travailleurs migrants forment un groupe relativement homogène qui présentent des caractéristiques comprises dans les motifs de discrimination interdits en

---

<sup>44</sup> *Forget c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 90, par. 10; *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712, par. 82; *Devine c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 790, par. 33; *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, 538.

<sup>45</sup> Gaz Métropolitain (TDP), préc., note 2, par. 67 cité dans Gaz Métropolitain (CA), préc., note 2, par. 47. Voir également la définition de discrimination systémique dans COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : Rapport de consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, Paul Eid, Johanne Magloire, M<sup>e</sup> Michèle Turenne, 2011, p.13-14.

<sup>46</sup> *CN c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114, 1139.

l'occurrence l'origine ethnique ou nationale, la race, la condition sociale, la langue et, dans le cas des aides familiales résidentes, le sexe. Ces motifs constituent le second volet du test servant à prouver l'existence de discrimination. Les prochaines sections serviront à démontrer que ce groupe fait l'objet de plusieurs exclusions, distinctions et préférences (premier volet du test) qui compromettent l'exercice des droits et libertés de ses membres en pleine égalité (troisième volet du test). La démonstration de chacune de ces situations permet de montrer l'existence de discrimination systémique à leur égard.

## **2 LE STATUT D'IMMIGRATION ET SES CONSÉQUENCES SUR LES DROITS ET LIBERTÉS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS**

### **2.1 Le statut des travailleurs migrants**

Les personnes présentes au Canada sont susceptibles d'avoir trois statuts selon les circonstances : elles sont soit ressortissantes étrangères, soit résidentes permanentes, soit citoyennes. En principe, elles ont les mêmes droits et les mêmes obligations, peu importe leur statut<sup>47</sup>. En effet, tout être humain qui se trouve au Canada est soumis à la loi<sup>48</sup>.

Or, la *Charte canadienne des droits et libertés* fait des différences entre les citoyens, les résidents permanents et les ressortissants étrangers en matière électorale, quant à la liberté de circulation et d'établissement et en matière linguistique<sup>49</sup>. La Cour suprême a refusé d'examiner les distinctions basées sur ces dispositions en regard du droit à l'égalité garanti à l'article 15 de la *Charte canadienne*<sup>50</sup>. En d'autres termes, si la *Charte canadienne* fait elle-même une distinction, il n'y a pas lieu de se questionner sur l'atteinte au droit à l'égalité. Ainsi, « l'égalité

---

<sup>47</sup> H. BRUN et C. BRUNELLE, préc., note 30, 690.

<sup>48</sup> *Singh c. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration*, [1985] 1 R.C.S. 177, par. 35; *Suresh c. Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada*, [2002] 1 R.C.S. 3, par. 44.

<sup>49</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c. 11)], art. 3, 6 et 23.

<sup>50</sup> *Charkaoui c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, [2007] 1 R.C.S. 350, par. 129 qui réfère à *Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration) c. Chiarelli*, [1992] 1 R.C.S. 711.

n'est entière entre les "personnes" que lorsqu'elles ont en commun le fait d'être "citoyennes" »<sup>51</sup>.

Les travailleuses et travailleurs migrants n'ont qu'un statut de résident temporaire au Canada, ils ne sont ni citoyens, ni résidents permanents. Ils ne bénéficient pas de la liberté d'établissement<sup>52</sup> et ont de la difficulté à se faire accompagner de leur famille. En effet, ils ne peuvent recourir au programme de regroupement familial<sup>53</sup> et ont de la difficulté à démontrer aux autorités leur capacité à subvenir aux besoins de leur famille<sup>54</sup>, condition que les travailleuses et travailleurs migrants doivent remplir s'ils veulent se faire accompagner de leurs proches.

Si les ressortissants étrangers, du fait de leur statut d'immigration, ne peuvent pas toujours invoquer le droit à l'égalité protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*, il n'en est pas de même en vertu de la Charte québécoise. En effet cette dernière ne fait aucune distinction entre les citoyens ou les résidents permanents et les autres personnes pour désigner les titulaires des droits et libertés. En fait, la seule distinction se fait entre les personnes physiques (« tout être humain ») et les personnes morales (incluses dans « toute personne »). Il semble donc clair que les ressortissants étrangers peuvent bénéficier des garanties offertes par la Charte québécoise<sup>55</sup>.

## 2.2 Les permis de travail restreints

En vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>56</sup> et du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>57</sup>, les travailleuses et travailleurs migrants doivent

---

<sup>51</sup> Julie GAUDREAU, « Quel droit à l'égalité pour les non-citoyens? Réflexion inspirée de l'affaire *Charkaoui* », (2008) 49:2 *C. de D.* 205, p. 226.

<sup>52</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, préc., note 49, art. 6 (2).

<sup>53</sup> LIPR, préc., note 6, art. 13(1).

<sup>54</sup> D. NAKACHE et P. J. KINOSHITA, préc., note 16.

<sup>55</sup> Henri BRUN, Guy TREMBLAY et Eugénie BROUILLET, *Droit constitutionnel*, 5<sup>e</sup> édition, Cowansville (Qc), Éditions Yvon Blais, 2008, p. 159.

<sup>56</sup> Préc., note 6, art. 30.

<sup>57</sup> Préc., note 6, art. 196 et 199.

détenir un permis pour travailler au Canada et au Québec. Ce permis de travail lie le travailleur à un seul employeur et à un seul emploi.

Le travailleur migrant qui désire exécuter un autre travail que celui mentionné à son permis ou qui désire changer d'employeur, qu'il ait perdu son travail pour des raisons hors de son contrôle ou qu'il l'ait quitté volontairement, doit obtenir un nouveau permis de travail<sup>58</sup>. Le fait de conclure un contrat de travail sans permis de travail peut faire perdre au travailleur le bénéfice du droit du travail<sup>59</sup>. La période qui s'écoule entre les deux permis place souvent les travailleurs dans une situation financière précaire<sup>60</sup> qui les met à la merci d'employeurs peu scrupuleux. En outre, en rompant son lien d'emploi, les travailleuses et travailleurs migrants perdent également leur lieu d'hébergement, ce qui contribue à accroître leur situation de vulnérabilité.

Pourtant « la liberté de démissionner est fondamentale. Elle marque la différence entre l'esclavage et la conception contemporaine du travail »<sup>61</sup>.

En plus de compromettre leur liberté, le permis de travail restreint n'étant imposé qu'aux seuls travailleurs migrants, il est susceptible de compromettre leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique<sup>62</sup> en toute égalité.

Par conséquent, la Commission abonde dans le sens de la recommandation du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de créer des permis de travail sectoriels par

---

<sup>58</sup> Dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, les travailleurs peuvent être transférés d'un employeur à l'autre. Ils doivent cependant obtenir l'approbation écrite de RHDCC/Service Canada au préalable. RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA, « Programme des travailleurs étrangers temporaires », [En ligne]. [http://www.rhdcc-hrsc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/ptas.shtml](http://www.rhdcc-hrsc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ptas.shtml) (Consulté le 4 février 2011).

<sup>59</sup> Stéphanie BERNSTEIN, « Au carrefour des ordres publics : l'application des lois du travail aux travailleurs et travailleuses ne détenant pas de permis de travail valide en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* » dans BARREAU DU QUÉBEC (dir.), *Développements récents en droit du travail 2009*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010, 239.

<sup>60</sup> CANADA, CHAMBRE DES COMMUNES, *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, 2<sup>e</sup> sess., 40<sup>e</sup> légis., mai 2009, p. 27 (ci-après « Rapport Tilson »), cité par D. NAKACHE et P. J. KINOSHITA, préc., note 16, 18.

<sup>61</sup> Claude FABIEN, « La rupture du contrat par volonté unilatérale en droit québécois » (2006) *R.G.D.* 85, 91.

<sup>62</sup> Charte, préc., note 1, art. 46.



province<sup>63</sup>. Cela permettrait aux travailleuses et travailleurs migrants de changer plus aisément d'employeur et donc, de pouvoir refuser plus facilement des conditions de travail inacceptables. Cela éviterait également que la perte du travail n'entraîne la perte du permis de travail<sup>64</sup>.

### 2.3 L'obligation de résidence

Un problème affecte de façon plus particulière les aides familiales résidentes qui, comme leur titre l'indique, ont l'obligation de résider chez leur employeur<sup>65</sup>.

Dans le cas du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, l'employeur a l'obligation, en vertu du contrat type négocié entre les pays d'origine des travailleurs et le Canada<sup>66</sup>, de fournir un logement gratuitement aux travailleurs ainsi que les repas à un coût raisonnable ou les installations nécessaires pour cuisiner si les travailleurs le décident.

Dans les faits, étant donné la situation géographique des exploitations agricoles, en dehors des centres urbains, les travailleuses et travailleurs migrants, dans le domaine agricole, sont pratiquement contraints de résider au logement fourni par leur employeur.

Or, cette obligation de résidence des travailleurs migrants est susceptible de compromettre plusieurs de leurs droits fondamentaux dont la liberté de circulation, la liberté d'association et le droit à la vie privée<sup>67</sup>.

De plus, le fait de résider au logement fourni par l'employeur rend plus difficile à la travailleuse et au travailleur migrant l'exercice de la liberté de sa personne, la libre disposition de ses biens

---

<sup>63</sup> Rapport Tilson, préc., note 60, (recommandation 20).

<sup>64</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Notes de présentation aux audiences pan canadiennes du Comité permanent des Communes sur la Citoyenneté et l'Immigration*, Marc-André Dowd et Carole Fiset, (Cat. 2.600.224), 2008, p. 6.

<sup>65</sup> RIPR, préc., note 6 art. 113.

<sup>66</sup> RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA, *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles (États membres du Commonwealth) au Canada-2011*, (01-2011) (ci-après « RHDC- Antilles »); RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA, *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada-2011*, (01-2011) (ci-après « RHDC-Mexique »).

<sup>67</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 64, p. 4.

ainsi que le respect de l'inviolabilité de la demeure<sup>68</sup>. L'exercice de la liberté d'association<sup>69</sup> est également restreint par l'existence de cette proximité perpétuelle<sup>70</sup>, encore plus si on tient compte de l'isolement relatif, social comme géographique, dans lequel sont placés les travailleurs migrants à cause de cette obligation de résidence.

Enfin, la constante disponibilité physique des travailleuses et travailleurs rend difficile la distinction entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Le calcul du temps supplémentaire s'en trouve compliqué<sup>71</sup>.

Tout comme le permis de travail restreint, l'obligation de résidence, puisqu'elle n'est imposée qu'aux seuls travailleurs migrants, est susceptible de compromettre leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique<sup>72</sup> en toute égalité.

Bien qu'un grand nombre d'employeurs agricoles se montrent soucieux de préserver la dignité des travailleurs qu'ils hébergent, d'autres ne se soucient guère de la qualité des logements qu'ils fournissent aux travailleuses et travailleurs agricoles. Il en est de même de ceux qui emploient des aides familiales résidentes.

## 2.4 La justification du statut des travailleurs migrants

Bien qu'en termes économiques le programme des travailleurs étrangers temporaires présente éventuellement plus de bénéfices que de coûts<sup>73</sup>, la Commission a déjà indiqué à plusieurs

---

<sup>68</sup> Charte, préc., note 1, art. 1, 6 et 7.

<sup>69</sup> *Id.*, art. 3.

<sup>70</sup> Adelle BLACKETT, « Making Domestic Work Visible : the Case for Specific Regulation », Labor Law and Labor Regulations Program Working Papers n° 2, Organisation internationale du travail, Genève, 1988 à la p. 3.

<sup>71</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Rapport IV (1) : Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Conférence internationale du Travail, 99<sup>e</sup> session, quatrième question à l'ordre du jour, Genève, 2009, par. 166.

<sup>72</sup> Charte, préc., note 1, art. 46.

<sup>73</sup> Sandra ELGERSMA, *Les travailleurs étrangers temporaires*, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaire, PRB 07-11F, 2007, p. 5-6.

reprises que l'aide à une industrie particulière ne devait pas justifier une violation des droits reconnus par la Charte<sup>74</sup>.

Les gouvernements du Canada et du Québec tentent de garantir « que les employeurs ne cherchent pas à remplacer les Canadiens par des [travailleurs étrangers temporaires] »<sup>75</sup>. Cependant, la vulnérabilité dans laquelle se retrouvent les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires exerce une pression à la baisse sur les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs des secteurs dans lesquels ils œuvrent<sup>76</sup>.

Étant donné les effets de distorsions possibles du marché du travail attribuables à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires<sup>77</sup> et la vulnérabilité dans laquelle ceux-ci se retrouvent, il est important que leur embauche soit le fait d'une nécessité, en l'occurrence d'une véritable pénurie. En d'autres termes, pour justifier le recours à des travailleuses et travailleurs migrants, la pénurie devrait être le fait d'un manque de main-d'œuvre disponible plutôt que d'un manque d'intérêt de cette main-d'œuvre en raison de conditions de travail insatisfaisantes<sup>78</sup>. À l'instar de plusieurs témoins devant le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, la Commission remet en question les méthodes d'évaluation de la pénurie de main-d'œuvre<sup>79</sup>. Par ailleurs, si les pénuries de main-d'œuvre quantitative s'avèrent persistantes, le gouvernement du Québec devrait viser la création de programme d'immigration permanente.

---

<sup>74</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Commentaires sur le projet de loi n° 126 : Loi sur les normes du travail*, (Cat. 2.412.27.1), mars 1979, p. 10; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du projet de loi : Loi modifiant les normes du travail*, M<sup>e</sup> Maurice Drapeau, (Cat. 2.412.27.2), novembre 1990, p. 9.

<sup>75</sup> *Réponse du gouvernement du Canada au Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration* : « Les Travailleurs temporaires et les travailleurs sans statut légal », [En ligne]. <http://www2.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Language=F&Mode=1&Parl=40&Ses=2&DocId=4017803&File=0> (Consulté le 24 janvier 2011)

<sup>76</sup> Un tel constat est émis par Holley à l'égard du programme américain, qui estimons-nous, présente des lacunes semblables à celles du programme canadien : Micheal HOLLEY, « Disadvantaged by Design : How the Law Inhibits Agricultural Guestworkers from Enforcing Their Rights », (2000-2001) 18 *Hofstra Labour and Employment Law Journal* 575, 618.

<sup>77</sup> S. ELGERSMA, préc., note 73, p. 5-6.

<sup>78</sup> Tatiana GOMEZ, « Le travail temporaire peu spécialisé et l'impossibilité d'accéder à la résidence permanente : Note politique », *Focal*, juin 2011 à la p. 4.

<sup>79</sup> Rapport Tilson, préc., note 60, p. 21.

Le gouvernement du Canada a tenté de s'assurer que le recours aux travailleuses et travailleurs migrants se fasse sur une base temporaire<sup>80</sup>. Mais plutôt que de faire porter aux employeurs le caractère temporaire du programme, on fait assumer le caractère temporaire aux travailleuses et travailleurs mêmes en leur imposant une période de carence de quarante-huit mois après quatre ans de service continu<sup>81</sup>.

La Commission est d'avis que le programme des travailleurs étrangers temporaires compromet les droits des travailleuses et travailleurs migrants.

### **3 LES ÉLÉMENTS DE DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE QUI DÉCOULENT DE LA COMPÉTENCE EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE ET DE DROIT DU TRAVAIL**

#### **3.1 Les exclusions de la protection sociale**

Le statut des travailleurs migrants peut rendre complexe la détermination de leur domicile, de leur résidence ou d'autres critères d'éligibilité aux services étatiques. Aussi, la notion de « résidence », qui diffère de celle de « résidence permanente », varie selon le contexte ou la loi, et n'est parfois pas définie<sup>82</sup>.

L'exclusion de la protection sociale sur la base d'un motif de discrimination prohibé est susceptible de compromettre plusieurs droits garantis par la Charte dont le droit à la vie et à l'intégrité, le droit à la sauvegarde de la dignité, le droit à l'instruction publique gratuite et le droit à des mesures d'assistance financière<sup>83</sup>.

---

<sup>80</sup> *Résumé de l'étude d'impact de la réglementation*, (2010) 144 Gaz. Can. II, p. 1522.

<sup>81</sup> RIPR, préc., note 6, art. 200(3)g)(i).

<sup>82</sup> SERVICES JURIDIQUES COMMUNAUTAIRES DE POINTE-ST-CHARLES ET PETITE-BOURGOGNE, *L'accès des personnes immigrantes et réfugiées à des mesures sociales au Québec : Guide à l'intention des intervenants*, Montréal, 2010, p. 27.

<sup>83</sup> Charte, préc., note 1, art. 1, 4, 40 et 45.

Ainsi, au Québec, les travailleuses et travailleurs migrants n'ont pas accès à l'aide juridique<sup>84</sup>, ni à l'aide sociale<sup>85</sup>, ni au régime d'assurance parentale<sup>86</sup>. En ce qui concerne l'admissibilité à l'instruction publique, les commissions scolaires auraient discrétion pour décider si des frais sont imposés aux enfants de travailleurs migrants<sup>87</sup>. On doit être résident permanent et résider au Québec depuis douze mois afin de bénéficier de l'accès à une habitation à prix modique<sup>88</sup>, ce qui exclut les travailleurs migrants.

Quant à l'assurance maladie offerte par la Régie de l'assurance maladie du Québec, les personnes qui ne résident pas au Québec doivent subir un délai de carence de trois mois avant de pouvoir en bénéficier<sup>89</sup>. Les travailleuses et travailleurs migrants qui sont au Québec en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers sont exemptés de ce délai de carence en vertu d'ententes internationales. Selon des contrats types proposés par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, les employeurs des travailleuses et travailleurs présents au Québec en vertu du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation et du Programme des aides familiaux résidents doivent leur fournir une couverture d'assurance durant ce délai de carence<sup>90</sup>. Cependant, la couverture d'assurance est liée à la validité du permis de travail, lequel est lié au contrat de travail. En cas

---

<sup>84</sup> *Loi sur l'aide juridique*, L.R.Q., c. A-14; En fait la loi est muette quant au statut d'immigration et exige uniquement qu'une personne réside au Québec. « [...] [S]eulement les personnes qui se trouvent au Québec temporairement sont inadmissibles à l'aide juridique en raison de leur statut d'immigration. », SERVICES JURIDIQUES COMMUNAUTAIRES DE POINTE-ST-CHARLES ET PETITE-BOURGOGNE, préc., note 82.

<sup>85</sup> *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, L.R.Q., c. A.13.1.1, art. 26 (admissibilité des citoyens et des résidents permanents).

<sup>86</sup> *Loi sur l'assurance parentale*, L.R.Q., c. A-29.011 art. 3.1.

<sup>87</sup> SERVICES JURIDIQUES COMMUNAUTAIRES DE POINTE-ST-CHARLES ET PETITE-BOURGOGNE, préc., note 82, p. 56.

<sup>88</sup> *Règlement sur l'attribution de logement à loyer modique*, c. S-8, r. 1.1.1., art. 14.

<sup>89</sup> *Loi sur l'assurance maladie*, L.R.Q., c. A-29, art. 5.0.1; *Règlement sur l'admissibilité et l'inscription des personnes auprès de la Régie de l'assurance maladie*, A-29, r 0.01, art. 4 et 4.2. (4).

<sup>90</sup> Voir : MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, *Contrat de travail type pour les professions peu spécialisée qui relèvent du programme Projet pilote relatif aux professions exigeants un niveau réduit de formation (niveaux c et d)*, A-0700-BF (2011-04), clauses 19 et 20 et MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, *Contrat de travail type d'une aide familiale résidente*, A-0700-AF (2011-04), clauses 22 et 23. Cette obligation contractuelle qui est faite aux employeurs n'équivaut cependant pas à une protection statutaire, indépendante de l'action d'un tiers. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse examine actuellement la conformité de ce délai de carence aux prescriptions de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

de cessation d'emploi, les travailleuses et travailleurs perdent donc le bénéfice de la protection<sup>91</sup>.

Par ailleurs, à la différence des immigrants, les travailleuses et travailleurs migrants ont un accès limité aux services de soutien à l'immigration, dont les cours de francisation qui ne leur sont offerts qu'à temps partiel<sup>92</sup>. Ces cours pourraient pourtant les aider à être acceptés à titre de travailleur indépendant et favoriser leur intégration après une accession à la résidence permanente.

### 3.2 Les exclusions dans le domaine du travail

L'exclusion de la protection dans le domaine du travail sur la base des motifs de discrimination prohibés compromet potentiellement la liberté d'association, le droit à la dignité, et le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique<sup>93</sup>. Cette exclusion est également susceptible d'engendrer une violation de l'interdiction de stipuler une clause comportant discrimination dans un acte juridique, de l'interdiction d'exercer la discrimination dans les conditions de travail ou dans l'établissement des catégories d'emploi, et de l'obligation de verser un salaire égal pour un emploi équivalent<sup>94</sup>.

Dans le cadre de l'examen de l'exclusion des travailleuses et travailleurs domestiques du régime collectif de protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles<sup>95</sup>, qui affecte particulièrement les personnes qui travaillent au Québec en vertu du Programme des aides familiaux résidants, la Commission en est venue à la conclusion que cette exclusion constitue de la discrimination fondée sur le sexe, la condition sociale et l'origine ethnique ou la race. Cette discrimination détruit ou compromet le droit de ces travailleuses à

---

<sup>91</sup> Sur l'accès aux soins de santé des personnes non assurées, voir : Cécile ROUSSEAU et al., « Health Care Access for Refugees and Immigrants with Precarious Status : Public Health and Human Rights Challenges » (2008) 99:4 *Revue canadienne de santé publique* 290.

<sup>92</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, « Accueil : Langue française : Lexique », [En ligne]. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/langue-francaise/lexique.html#tempscomplet> (Consulté le 24 juillet 2011).

<sup>93</sup> Charte, préc., note 1, art. 3, 4 et 46.

<sup>94</sup> *Id.*, art. 13, 16 et 19.

<sup>95</sup> *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001; *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.Q., c. S-2.1.

leur sûreté et intégrité, leur droit à la dignité, leur droit à ne pas subir de discrimination dans l'établissement de leur catégorie d'emploi ainsi qu'à leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique<sup>96</sup>.

Les travailleuses et travailleurs agricoles sont pour leur part exclus d'une partie de l'application de la *Loi sur les normes du travail*, et ce, depuis son adoption en 1979. Leur sort s'est depuis amélioré mais le travailleur agricole et un salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation de fruits et légumes pendant la période des récoltes ne sont pas soumis à la durée de la semaine normale de travail pour le calcul des heures supplémentaires<sup>97</sup>. Aussi, le jour de repos hebdomadaire des travailleuses et travailleurs agricoles peut être reporté à la semaine suivante avec son consentement<sup>98</sup>. De plus, les travailleurs affectés principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises ou de fraises ne bénéficient toujours pas des règles concernant le salaire minimum<sup>99</sup>.

Par ailleurs, les travailleurs agricoles comme les aides familiales sont exclus *de facto* de la protection du *Code du travail*<sup>100</sup> qui régit les relations collectives de travail.

Récemment la Cour suprême a eu à se prononcer sur la constitutionnalité d'une loi ontarienne régissant les relations de travail dans le domaine agricole qui prévoit un régime spécifique aux travailleuses et travailleurs agricoles<sup>101</sup>. D'après la majorité, la loi ne contrevient pas à la liberté d'association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>102</sup>. Les juges majoritaires ont cependant refusé de statuer sur le caractère discriminatoire de la loi. Ils invoquent que les

---

<sup>96</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La conformité de l'exclusion du domestique et du gardien de la protection automatique de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à la Charte des droits et libertés de la personne*, M<sup>e</sup> Christine Campbell, (Cat. 2.120-2.68), 2008.

<sup>97</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 54 (5) et (7).

<sup>98</sup> *Id.*, art. 78.

<sup>99</sup> *Règlement sur les normes du travail*, R.R.Q., art. 4.1. Il est cependant prévu que les travailleuses et travailleurs uniquement affectés à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises ou de fraises reçoivent le salaire minimum à compter de 2014.

<sup>100</sup> L.R.Q., c. C-27.

<sup>101</sup> *Ontario (P.G.) c. Fraser, Ontario (P.G.) c. Fraser*, 2011 CSC 20.

<sup>102</sup> Préc., note 49, art. 2d).

parties n'ont pas présenté de preuve suffisante à cet effet et que, d'autre part, le recours serait prématuré<sup>103</sup>. Par ailleurs, les arguments de cet arrêt à l'effet que le statut professionnel ne constitue pas un motif analogue au sens de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>104</sup> ne sont pas pertinents en ce qui concerne la Charte québécoise à cause de l'existence du motif « condition sociale » dans cette dernière.

D'autre part, il arrive que, dans une même exploitation agricole, des travailleuses et travailleurs des deux programmes soient embauchés avec des conditions de travail différentes pour un travail équivalent en raison des contrats types imposés ou suggérés selon les programmes. Afin d'éviter la discrimination en emploi, la Commission est d'avis que les employeurs ne devraient pas faire de distinction fondée sur l'origine nationale ou ethnique ou sur le statut d'immigration dans les contrats de travail.

#### **4 LES AUTRES OBSTACLES D'ORDRE SYSTÉMIQUE**

Certains « modèles organisationnels » et certaines « pratiques institutionnelles », conjuguées aux exclusions législatives que nous venons d'examiner, exacerbent l'effet de la discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants.

D'abord, les mécanismes de protection des droits offerts par la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur les normes du travail*<sup>105</sup> et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>106</sup>, entre autres, ne sont pas adaptés à la réalité des travailleuses et travailleurs migrants parce qu'ils ne garantissent pas au travailleur qu'il sera autorisé à demeurer au Québec après s'être mis à dos l'employeur associé à son permis<sup>107</sup>. De ce fait, le nombre de plaintes déposées à la



## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

La sélection de candidats à l'immigration à destination du Québec étant de la compétence de la province, cette sélection doit se faire en conformité avec les principes énoncés à la *Charte des droits et libertés de la personne*. Il en est de même de l'ensemble des conditions de travail des travailleuses et travailleurs migrants, y compris leur contrat de travail, sauf s'ils sont employés dans une entreprise dont les activités relèvent de la compétence législative fédérale.

---

<sup>108</sup> Jill HANLEY, « Social condition of SAWP agricultural workers as it influence their Relationship with their employer », Novembre 2008 [Non publié], par. 20.

<sup>109</sup> Charte, préc., note 1, art. 23.

<sup>110</sup> Rapport Tilson, préc., note 60, p. 35-36.

Les travailleuses et travailleurs migrants constituent un groupe relativement homogène présentant des caractéristiques communes qui correspondent à des motifs de discrimination prohibés par la Charte, en l'occurrence l'origine ethnique ou nationale, la race, la condition sociale, la langue et, dans le cas des aides familiales résidentes, le sexe.

Par ailleurs, le statut d'immigration des travailleuses et travailleurs migrants, soit celui d'étranger, en plus de restreindre leur liberté d'établissement et leur accès au programme du regroupement familial, les oblige à détenir un permis de travail restreint à un seul emploi et à un seul employeur et les contraint à demeurer chez leur employeur. Le permis de travail restreint porte atteinte au droit à la liberté et au droit à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique. Quant à l'obligation de résidence, elle compromet plusieurs de leurs libertés et droits fondamentaux dont la liberté de circulation, la liberté d'association, le droit à la dignité, le droit à la vie privée, la libre disposition de ses biens, le respect de l'inviolabilité de la demeure et le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

Dans la poursuite de notre analyse systémique, nous avons examiné le régime législatif applicable aux travailleuses et travailleurs migrants et identifié les exclusions de ce régime compromettant leur droit à l'égalité. Ces exclusions sont souvent liées à la difficulté des travailleuses et travailleurs migrants d'établir leur résidence. Quant à la protection sociale, on note des exclusions dans les domaines de l'aide juridique, de l'aide sociale, dans le domaine de l'instruction publique, de l'assurance parentale, des habitations à prix modiques, de l'assurance maladie et de la francisation. Dans le domaine du travail, on note des exclusions en matière de normes du travail, de santé et sécurité du travail et de syndicalisation. De même, parce que les employeurs hésitent à uniformiser les contrats au sein de leurs entreprises, la nature ambiguë des contrats de travail des travailleuses et travailleurs agricoles bénéficiant de différents programmes compromet leur droit à l'égalité.

Par ailleurs, il existe d'autres obstacles d'ordre systémique qui empêchent la pleine réalisation des droits des travailleuses et travailleurs migrants. Les structures institutionnelles en place, parce qu'elles ne peuvent garantir aux travailleuses et travailleurs migrants qu'ils ne seront pas renvoyés dans leur pays d'origine s'ils déposent plainte, y constituent un obstacle majeur. De même, il n'existe pas de procédure de révision prévue en cas de rapatriement par l'employeur, le consulat du pays d'origine ou l'Agence des services frontaliers du Canada dans le cadre du

Programme des travailleurs agricoles saisonniers. Enfin, l'activité de recrutement de travailleuses et travailleurs migrants n'est pas réglementée de sorte que les recruteurs peuvent se livrer à des pratiques pour le moins douteuses en toute impunité.

Notre analyse démontre la situation de grande vulnérabilité dans laquelle se trouvent les travailleurs migrants. La situation est encore plus délicate pour les femmes<sup>111</sup>. Il s'agit pourtant de personnes qui, au même titre que les résidents permanents ou les citoyens canadiens, font partie du tissu social et qui contribuent à la vie économique du pays. Il en résulte, entre autres, un déséquilibre dans le marché de l'emploi<sup>112</sup> à l'avantage des employeurs et de l'État, sans lien avec les qualités inhérentes des travailleuses et travailleurs concernés<sup>113</sup>.

Finalement, force est de constater que les structures institutionnelles qui, parce qu'elles ne protègent pas contre les renvois, constituent un obstacle majeur au dépôt de plaintes.

Au terme de son analyse, la Commission en vient à la conclusion que l'ensemble des travailleuses et travailleurs migrants fait l'objet de discrimination systémique. La situation appelle donc une intervention systémique qui exigera, entre autres, de chacun des intervenants, institutionnels et privés, qu'il revoie ses façons de faire.

La Commission formule les recommandations suivantes :

- Que le gouvernement du Québec utilise sa compétence législative en matière d'immigration afin de limiter le recours à des travailleuses et travailleurs migrants en proposant pour ceux-ci des programmes d'immigration permanente qui tiennent compte des problèmes réels de pénurie de main-d'œuvre.

À défaut de ce faire ou en attendant que cela soit fait, la Commission recommande :

---

<sup>111</sup> INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, préc., note 19, p. 77.

<sup>112</sup> Naomi ALBOIM & MAYTREE, *Adjusting the Balance : Fixing Canada's Economic Immigration Policies*, Toronto, 2009, [En ligne]. <http://www.maytree.com/wp-content/uploads/2009/07/adjustingthebalance-final.pdf> (Consulté le 10 février 2010), p. 39.

<sup>113</sup> Donna BAINES & Nadita SHARMA, « Migrant Workers as Non-Citizens : The Case against Citizenship as a Social Policy Concept » [2002] 69 *Studies in Political Economy* 75, p. 92.

- Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles n'accepte que des travailleuses et travailleurs disposant d'un permis de travail sectoriel par province;
- Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles n'accepte plus de travailleurs ayant l'obligation de résider chez leur employeur et qu'il interdise aux employeurs d'insérer de telles clauses dans les contrats les liants aux travailleuses et travailleurs migrants.

De plus, le Québec doit impérativement modifier sa législation et ses programmes afin d'éliminer les éléments de discrimination systémique. La Commission recommande donc :

- Que le gouvernement du Québec s'assure que, conformément à la *Charte des droits et libertés de la personne*, la reconnaissance des droits des travailleurs dans ses lois ne dépende pas de leur statut d'immigration;
- Que le gouvernement du Québec révise la législation pertinente afin que les travailleuses et travailleurs migrants aient accès à la protection sociale et à la protection du droit du travail en toute égalité;
- Que le gouvernement du Québec confie au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et au ministère du Travail, en fonction de leurs compétences respectives, le mandat d'exercer une surveillance suffisante quant à la protection des droits des travailleuses et travailleurs migrants;
- Que le gouvernement du Québec modifie la *Loi sur les normes du travail* en ce qui concerne les conditions minimales d'hébergement en vue de protéger la qualité de vie et la dignité des travailleuses et travailleurs étrangers dans le domaine agricole et dans celui du travail domestique;
- Que le gouvernement du Québec encadre législativement l'activité de recrutement;
- Que le gouvernement du Québec confie à un organisme public existant le mandat de rendre des décisions lors de litiges susceptibles de conduire à un rapatriement opposant la travailleuse ou le travailleur migrant et l'employeur.

# RÉCAPITULATIF SUR LES PROGRAMMES D'IMMIGRATION AU CANADA

## CATÉGORIE DE PERSONNES ADMISES AU CANADA

### 1. Immigrants – Sous-catégorie : réfugiés

- Programme : Réfugiés au sens de la Convention - Personne à protéger
- Critères de sélection : Sélectionnés en raison de leur besoin de protection
- Interdictions de territoire : Les mêmes pour toutes les catégories
- Statut à l'entrée : Résidence permanente

### 2. Immigrants – Sous-catégorie : regroupement familial

- Programme : Sans objet
- Critères de sélection : Sélectionnés en fonction de la relation qu'ils ont avec un citoyen canadien
- Interdictions de territoire : Les mêmes pour toutes les catégories
- Statut à l'entrée : Résidence permanente

### 3. Immigrants – Sous-catégorie : Immigration économique

- Programme : Travailleurs qualifiés – Investisseurs – Travailleurs autonomes – Candidats des provinces
- Critères de sélection : Sélectionnés en fonction de leur capacité à réussir leur établissement économique
- Interdictions de territoire : Les mêmes pour toutes les catégories
- Statut à l'entrée : Résidence permanente

### 4. Travailleurs migrants

- Programmes : Programme des aides familiales résidentes – Programme des travailleurs saisonniers – Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation - Travailleurs autonomes – Expérience canadienne
- Critères de sélection : Sélectionnés par les employeurs
- Interdictions de territoire : Les mêmes pour toutes les catégories
- Statut à l'entrée : Résidence temporaire

### 5. Visiteurs

- Programme : Sans objet
- Critères de sélection : Pas de sélection
- Interdictions de territoire : Les mêmes pour toutes les catégories
- Statut à l'entrée : Résidence temporaire

## APERÇU DES SOUS-PROGRAMMES PERMETTANT LA VENUE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS

### 1. Programme des aides familiaux résidents

- Domaine : Travail domestique
- Entente entre le Canada et un autre État : Non (pas d'entente)
- Restrictions aux permis de travail : L'aide familiale doit obtenir un nouveau permis de travail pour changer d'employeur
- Durée maximale du permis de travail : 51 mois
- Obligation de résider chez l'employeur : Oui
- Accès à la résidence permanente : Après 3 900 heures de travail
- Nombre de personnes entrées ou rentrées au Québec en 2010 : 407 personnes

### 2. Programme des travailleurs agricoles saisonniers

- Domaine : Travail agricole
- Entente entre le Canada et un autre État : Oui
- Restrictions aux permis de travail : Le transfert doit être autorisé par l'employeur, le représentant du gouvernement étranger et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
- Durée maximale du permis de travail : 8 mois
- Obligation de résider chez l'employeur : L'employeur doit fournir gratuitement le logement
- Accès à la résidence permanente : Non applicable
- Nombre de personnes entrées ou rentrées au Québec en 2010 : 2 609 personnes

### 3. Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation - Volet agricole

- Domaine : Travail agricole
- Entente entre le Canada et un autre État : Non
- Restrictions aux permis de travail : Doivent obtenir un nouveau permis de travail pour changer d'employeur
- Durée maximale du permis de travail : 24 mois
- Obligation de résider chez l'employeur : L'employeur doit fournir le logement ou aider la travailleuse ou le travailleur à s'en trouver un
- Accès à la résidence permanente : Sans objet
- Nombre de personnes entrées ou rentrées au Québec en 2010 : 3 121 personnes

### Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation – Autres travailleurs peu spécialisés

- Domaine : Autres domaines
- Entente entre le Canada et un autre État : Non
- Restrictions aux permis de travail : Doivent obtenir un nouveau permis de travail pour changer d'employeur
- Durée maximale du permis de travail : 24 mois
- Obligation de résider chez l'employeur : L'employeur doit fournir le logement ou aider la travailleuse ou le travailleur à s'en trouver un
- Accès à la résidence permanente : Sans objet
- Nombre de personnes entrées ou rentrées au Québec en 2010 : 567 personnes

Les données concernant le nombre de personnes entrées ou rentrées au Québec sont fournies par Citoyenneté et Immigration Canada et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, juin 2011.