

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

Leigh Binford
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

RESUMEN

El artículo aborda el análisis del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá a través de los conceptos “campos sociales” y “campos de poder” para entender la aparente contradicción entre la satisfacción abiertamente expresada por los participantes en el programa y el alto grado de control, trabajo intensivo y bajos salarios que muchos trabajadores padecen en Canadá. Solamente cuando observamos la manera como los migrantes “tejen” diferentes campos de poder—el campo de relaciones sociales en Canadá y el campo local formado por las relaciones en la comunidad en que viven—podemos entender que al ir a trabajar a Canadá, lo que implica un rompimiento de los lazos con sus familias y comunidades, los trabajadores migrantes pueden cumplir con las expectativas morales y culturales de sus localidades.

Palabras clave: 1. migración internacional, 2. agricultura, 3. campos de poder, 4. México, 5. Canadá.

ABSTRACT

This essay analyses the Temporary Farm Workers Program between Mexico and Canada using the terms “social fields” and “power spaces” to understand the apparent contradiction between the satisfaction expressed by the participants in the program and high levels of control, intensive work and low wages that the workers suffer in Canada. Only when we observe the ways the migrants “weave” the different power spaces—in Canada’s social relations space and the space shaped by the relations in the community they live—we can understand that to be working in Canada, that means to break their family and community bonds, the workers can comply with the local moral and cultural expectations.

Keywords: 1. international migration, 2. agriculture, 3. power spaces, 4. Mexico, 5. Canada.

Introducción¹

Desde 1974 el gobierno mexicano ha estado involucrado en un arreglo con el gobierno de Canadá por el cual trabajadores agrícolas asalariados de México reciben visas temporales para laborar en las granjas canadienses por períodos de seis semanas a ocho meses al año. Del primer grupo de 208 trabajadores mexicanos que participaron en el Programa para Trabajadores Agrícolas Temporales (SAWP, por sus siglas en inglés) en 1974, el programa se expandió a más de diez mil trabajadores en 2002, 85 por ciento de los cuales labora en el sur de Ontario. Las jornadas son largas –entre 50 y 60 horas o más semanalmente–, el pago es bajo –apenas unos centavos arriba del salario mínimo provincial– y la mayoría de los trabajadores viven en remolques, dormitorios o literas en las granjas de sus empleadores, donde algunas veces están bajo estricto control de sus movimientos. Para hacer sus tareas más tensas, los trabajadores históricamente han tenido pocas relaciones con las comunidades canadienses aledañas –aunque esto está comenzando a cambiar (Preibisch, 2003, 2004; Basok, 2003a)– y aquellas relaciones que llegan a establecer están frecuentemente relacionadas con las transacciones comerciales (en bancos, casas de cambio, tiendas de alimentos, restaurantes, etcétera) (Brauder *et al.*, s.f.; Smart, 1998; Cecil y Ebanks, 1991; Wall, 1984). Los sindicatos de trabajadores agrícolas están prohibidos en Ontario. Sólo recientemente los trabajadores temporales ganaron el derecho a formar “asociaciones”, aunque éstas no pueden participar en negociaciones colectivas o representarlos en su intento por mejorar sus condiciones de trabajo o de vida o conseguir mejores beneficios. En Ontario los trabajadores son defendidos por funcionarios del gobierno mexicano –llamados “funcionarios de enlace” (*liaison officers*)– del Consulado Mexicano en Toronto, pero muchos trabajadores consideran que tales funcionarios suelen ponerse del lado de los empleadores en caso de disputas laborales surgidas en la granja (Binford *et al.*, 2004:90-91; Basok, 2002:112-114; Preibisch, 2000:57-59).²

Se ha descrito lo que la mayoría de nosotros consideraría una situación poco atractiva, la que probablemente trataríamos de evitar. Aun así, muchos trabajadores mexicanos retornan año tras año. Mientras el programa crece en respuesta a una mayor demanda de los granjeros canadienses, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la ciudad de México –que hasta hace poco actuaba como una agencia reclutadora para los granjeros– nunca ha experimentado una reducción en el número de aspirantes.

¹ Este artículo fue escrito originalmente en inglés. Agradezco al maestro Enrique Trejo Santos la traducción al español y al maestro Serafín Flores Cruz la corrección de estilo; también agradezco los comentarios de dos dictaminadores.

² Larkin (1989:89) informó acerca de experiencias similares entre los participantes caribeños en el programa: “Los funcionarios de enlace generalmente se ponen del lado de los granjeros cuando hay disputas entre empleadores y empleados, y los hombres de las Indias Orientales sólo tienen a los granjeros para interceder por ellos si tienen problemas con la gente de la comunidad”.

En este ensayo nos enfocamos en la aparente contradicción entre una situación objetivamente poco atractiva, que con frecuencia genera agotamiento físico y mental, por un lado, y la aceptación subjetiva de quienes la experimentan, por el otro. Sin embargo, también se considera la posibilidad de que las relaciones en este *campo de poder*—un concepto que orienta el análisis— sean más atractivas para los participantes que para un observador externo. Por otro lado, nuestra pretensión es mostrar que tal atracción coexiste con un descontento real. Comenzamos por discutir la estructuración histórica de este campo social para así esbozar algunas de las relaciones que lo definen. Necesariamente el análisis tiene que ser selectivo, limitado por las fuentes disponibles; pero creemos que señalará relaciones claves y asuntos que merecen una investigación más a fondo.

El escenario físico principal de este ensayo es el sur de Ontario, adonde son enviados la mayoría de los trabajadores. Sin embargo, uno de nuestros argumentos es que no podemos entender la apreciación subjetiva de muchos trabajadores por contrato originarios de México sin también examinar aspectos seleccionados de sus experiencias en sus comunidades de origen. Para hacer ese análisis nos referiremos a los resultados de 187 entrevistas realizadas con participantes del SAWP ya retirados y en activo de tres comunidades del noroeste de Tlaxcala, así como de 10 entrevistas más con gente que solicitó participar en el programa pero que nunca trabajó en Canadá.³

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

El SAWP entre México y Canadá (1974) fue precedido por el reclutamiento de trabajadores del área caribeña, que empezó en Jamaica en 1966, seguida un año después por Barbados y Trinidad y Tobago, y en 1976 el programa se abrió a trabajadores de los países de la Organización de Estados Caribeños Orientales (Muñoz, 1999:91-92). El sur de Ontario cuenta con uno de los suelos más fértiles de Canadá y con un clima relativamente templado, lo que hace posible sembrar una gran variedad de cultivos, algunos de los cuales,

³ Equipos entrenados llevaron a cabo 60 entrevistas en agosto-septiembre de 2001 en Atotonilco, Nanacamilpa y Sanctorum, y otras 137 entrevistas fueron realizadas en las mismas comunidades entre enero y febrero de 2002. Los informantes fueron contactados mediante un muestreo tipo bola de nieve. Con base en los resultados de la primera etapa, hicimos cambios al programa de entrevistas, agregando algunas preguntas y reformulando otras. El número real de respuestas a cualquier pregunta particular varió según si la pregunta estaba presente (antes y después) en ambos programas de entrevista o si había sido agregada durante el proceso de revisión. El número de no respuestas varió de una pregunta a otra. A fin de evitar la información innecesaria y los números confusos, elegimos presentar la mayor parte de los resultados en términos de porcentajes. Es pertinente señalar que durante su último viaje a Canadá 77 por ciento de los informantes de Tlaxcala trabajó en Ontario, 22 por ciento lo hizo en Québec y 1 por ciento en Manitoba o Alberta. Debido a que las condiciones de vivienda, trabajo, etcétera, no varían sustancialmente de una provincia a otra, combinamos las respuestas en una base de datos simple.

como el tabaco y las uvas para vino, no son comúnmente asociados con el país. Además de cultivar legumbres (tomates, pepinos y otros), manzanas y frutos tiernos (cerezas, duraznos, peras, etcétera), los agricultores se han empezado a especializar en tiempos recientes en flores, arbustos decorativos de vivero, vegetales de invernadero, vegetales chinos (por ejemplo, col china y *bok choi*) y ginseng. Un pequeño número de trabajadores temporales está empleado en plantas empacadoras. Todos estos cultivos y regímenes vegetales comparten un rasgo común: son de trabajo relativamente intensivo, en particular cuando se compara con la agricultura cerealera mecanizada que predomina en los llanos de Saskatchewan y Alberta.

Los granjeros de fruta, tabaco y hortalizas del sur de Ontario han experimentado recortes crónicos de mano de obra desde la Segunda Guerra Mundial (ver, por ejemplo, Lane y Campbell, 1954; s/a, 1973). Inicialmente, el reclutamiento militar y la producción industrial en tiempos de guerra menguaron la mano de obra masculina; tiempo después, el crecimiento de la industria y la diversificación económica empujaron a la juventud hacia las ciudades y lejos del trabajo agrícola mal pagado de la franja del sur de Ontario. En el transcurso de varias décadas el gobierno implementó una serie de medidas provisionales para abastecer de trabajadores a los granjeros durante los períodos de cosecha. Prisioneros de guerra alemanes, antiguos soldados polacos, campesinos holandeses, indígenas de algunos lugares de Canadá, estudiantes europeos, beneficiarios de la asistencia pública y otros grupos de mano de obra potencial fueron tentados, engatusados, sobornados y forzados a trabajar en las granjas (Satzewich, 1989, 1991; Wall, 1992a:123-141; Thomas, 1997:48-53; Avery, 1995:144-168). Pero los granjeros del sur de Ontario se quedaron insatisfechos con la cantidad y, especialmente, calidad de estos trabajadores. Repetidas solicitudes de permiso para reclutar trabajadores agrícolas de los países subdesarrollados fueron desatendidas por el gobierno, hasta que a mediados de los sesenta la revisión del reglamento de inmigración, que flagrantemente discriminaba a la gente de color, dispuso el escenario para la creación del Programa para Trabajadores Temporales Agrícolas (Satzewich, 1991; Avery, 1995).

Según Weston y Scarpa de Masellis (2004:11), el intento inicial del SAWP “fue organizar y racionalizar los esfuerzos hechos por los granjeros y hacer frente a sus necesidades de mano de obra durante un corto plazo en la temporada alta”. Sin embargo, de ser un complemento menor para una abundante fuerza de trabajo agrícola del país, los trabajadores foráneos parecen haberse vuelto necesarios para la salud económica de varios sectores agrícolas (ver Basok, 2002:143). En todo Canadá, estos trabajadores temporales (entre mexicanos y caribeños) se incrementaron de menos de mil a finales de los sesenta a más de seis mil en 1987 y de 18 mil en 2001. Los aumentos más rápidos ocurrieron al tiempo que los sectores mercantiles que usan el SAWP en Ontario y Quebec disminuyeron 27 por ciento en su

empleo. Como resultado, los trabajadores mexicanos y caribeños elevaron su participación en sectores mercantiles dentro del SAWP de 18 por ciento de la mano de obra en 1983 a 53 por ciento en el 2000, e incrementaron su porción de todos los trabajadores pagados por hora de 25 a 63 por ciento; no obstante, debido a la corta duración de sus contratos –que promedian 19 semanas al año por trabajador–, sólo representan 45 por ciento de las horas laborales. Pero, “si siguen las tendencias actuales, es probable que [en el futuro] los trabajadores del SAWP superen a los trabajadores canadienses en cuanto a las horas laboradas” (Weston y Scarpa de Masellis, 2004:26).

Desafortunadamente, pocos estudios del SAWP (o del trabajo agrícola en general) han intentado medir los efectos de las diferencias en el cultivo, el tamaño de la granja o el grado de capitalización de la empresa en la demanda de mano de obra (una excepción sería el análisis hecho en 1992 por Ellen Wall sobre la producción de tomate en el condado de Essex). Basta decir que, en su totalidad, el aumento de la competencia global –que siguió a la reducción o eliminación de las barreras arancelarias– se ha combinado con el creciente control de procesadores y comerciantes sobre lo que Winson llama “el complejo agroindustrial” para mantener bajos los precios a los productores mientras suben los costos de producción (Winson, 1993:169; Weston y Scarpa de Masellis, 2004:20). El resultado es un caso clásico de compresión de costos y precios (crecientes costos de producción frente a un estancamiento de los precios de los productos en el mercado), con los granjeros atrapados en medio. Los granjeros del sur de Ontario argumentan que la provisión de alojamiento gratis, cuotas de reclutamiento, subsidios al transporte de los trabajadores y otros costos asumidos por los participantes en el programa han hecho que los trabajadores foráneos sean más caros que los canadienses –algo dudoso si se considera la productividad, que es tal vez mucho más alta en el caso de los trabajadores por contrato–, pero también expresan que la residencia en la granja hace que los trabajadores del SAWP tengan un alto grado de confiabilidad, que no tienen los menonitas mexicanos, indígenas canadienses, estudiantes, residentes asiáticos o trabajadores centroamericanos por contrato, los que pueden abandonar el sitio de trabajo o no rendir en él con la precisión e intensidad requerida por el granjero. Esta confiabilidad ha sido analizada como un producto del estatus “cautivo” de los trabajadores foráneos (Basok, 2002; Binford *et al.*, 2004), y es en ese estatus cautivo, que define (y pone límites a) la posición de los trabajadores agrícolas mexicanos (y caribeños), en el que enfocamos nuestro estudio.

Campos de poder y campos sociales

Sin embargo, antes del estudio, es necesario insertar una breve nota. Nos acercamos a la discusión del posicionamiento de los trabajadores mexica-

nos bajo contrato mediante el análisis de los *campos de poder* y los *campos sociales*, dos conceptos que tienen antecedentes en la antropología y la sociología, pero que han sido trabajados y precisados por William Roseberry (1998a, 1998b). Éste se preocupaba por la tendencia que tenían los antropólogos a representar las comunidades rurales y campesinas como si estuvieran desconectadas de los grandes procesos históricos mundiales (1978:3). El asunto hace referencia al viejo problema de la relación entre lo macro y lo micro o entre el afuera y el adentro: macro y afuera significan “sistema mundial”, el mercado mercantil internacional, Europa, etcétera, mientras micro y adentro se refieren a las relaciones, en general específicas y delimitadas en tiempo y espacio, investigadas por los científicos sociales. Roseberry se dio cuenta de que con demasiada frecuencia los antropólogos y otros científicos sociales fracasaron al intentar conectar lo macro y lo micro en una forma orgánica; para ser más preciso, advirtió que habían fallado por no haberse acercado a lo local desde el punto de vista de una red extendida de relaciones que hizo borrosa la dicotomía afuera/adentro. Él formuló el problema de la siguiente manera:

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

“Campo social” y “campo de poder” están orientados a la observación de la complejidad de la historia y de las relaciones específicamente locales, mientras que, a la vez, se reconoce que las relaciones locales que pueden observarse han sido estructuradas por procesos globales de gran alcance y que estas historias “locales” son parte de procesos históricos mundiales. El campo de poder está constituido por redes de relaciones –los precipitados de “procesos históricos mundiales”– que imponen una estructuración. Las relaciones sobre un campo de poder no son “externas” a los campos sociales locales, pero han sido internalizadas como sus elementos constitutivos, aunque tal internalización necesariamente estará condicionada por las tensiones existentes y será protagonizada por los grupos específicos que actúan en el contexto de la historia local. Para Roseberry, el campo de poder obliga a una serie de preguntas acerca de la organización de la producción y el cambio; la posición de personas, localidades y regiones en las redes sociales y espaciales de producción y comercialización; la posición y extensión de las influencias, y así sucesivamente (1998a:94). El concepto también implica el Estado y sus leyes, políticas, agencias, instituciones, procedimientos y licencias, así como la religión organizada, la cual “tiene la capacidad de aplicar sanciones

divinas con fuerza real a quienes creen en ella y de crear comunidades de creyentes fuera de las cuales la acción y la relación social pueden ser inimaginables” (1998a:95). En resumen,

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

Campos sociales y de poder en el sur de Ontario

Del universo de posiciones estructuralmente definidas en el campo de poder de la agricultura del sur de Ontario, consideramos las siguientes cuatro como las más relevantes para comprender las relaciones entabladas: los granjeros de Ontario, los trabajadores (caribeños y mexicanos), los gobiernos de los países de donde provienen los trabajadores y sus representantes en Canadá, y el gobierno canadiense. El “campo” está dirigido por la demanda de mano de obra de los horticultores de Ontario, la que, como se señaló, ha crecido muy rápidamente durante las dos últimas décadas. Esa parte de la provisión de mano de obra que me interesa corresponde directamente a la demanda—es movilizada por ella—y es filtrada mediante un sistema interestatal de reclutamiento y control de mano de obra.⁴ Sin embargo, la forma bilateral en que Canadá negocia los memorandos y los contratos de trabajo nos da a entender que no podemos ubicar al gobierno canadiense en un lado y a los

⁴ Un análisis más completo de este campo de poder incluiría a los trabajadores agrícolas residentes canadienses, ya fueran de tiempo parcial o de tiempo completo, sin tomar en cuenta si su contratación está mediada por contratistas de mano de obra o si son individuos que se mueven en el mercado de trabajo (posiblemente en la agricultura y fuera de ella). Sea que se trate de una maniobra de los empleadores —a la que nos hemos referido como “desnacionalización progresiva”— o la consecuencia de una estrategia económica más general y difusa (que resulta en una progresiva migración rural-urbana, etcétera), es suficiente señalar que el gobierno canadiense ha legitimado los reclamos de los granjeros por la escasez de mano de obra temporal y ha jugado un papel en el reclutamiento de una fuerza de trabajo cautiva o no libre a fin de aliviarla (Satzewich, 1989, 1991; Avery, 1995; ver Laliberté y Satzewich, 1999).

gobiernos de los países proveedores colectivamente en el otro, puesto que los últimos compiten entre sí para las plazas disponibles. Bajo condiciones de demanda de mano de obra estables, cada trabajador mexicano adicional significa un lugar menos para los otros países participantes.

Trabajadores

El estatus cautivo no significa que los trabajadores mexicanos estén privados de libertad, pero para resaltar el punto debe entenderse que para ingresar al SAWP —que es la única vía legal por la que ellos son capaces de trabajar en Canadá— ellos ceden la mayor parte de las libertades asociadas con un mercado de mano de obra libre. Los trabajadores agrícolas temporales en Canadá no tienen poder para elegir a su empleador, negociar los términos de su empleo o desplazarse del mercado de trabajo canadiense en aquellos casos en que encuentran inaceptables las condiciones de empleo. Si bien no están completamente privados de libertad —nadie los obliga a solicitar el programa y una vez adentro tienen la opción de abandonarlo o retornar a México en cualquier momento (Basok, 1999)—, el contrato requiere que hagan concesiones que les imponen severos límites para maniobrar. Para empezar, los agentes del gobierno mexicano negocian los salarios y otros términos del empleo a nombre de los trabajadores sin consultarlos. Los trabajadores también conceden al Estado mexicano el derecho de asignarlos a un empleador canadiense, proceso en el cual reciben un contrato de una determinada duración; por decir, de una duración determinada por el granjero según sus necesidades. A menos que el empleador canadiense cometa grandes abusos que llamen la atención de los funcionarios consulares mexicanos, el trabajador será requerido para trabajar para él (o ella) por tres años consecutivos, antes de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social considere incluso responder a una solicitud para una transferencia.⁵ El trabajador puede, por supuesto, dejar el trabajo en cualquier momento, y también es posible que el empleador lo despida, aunque se supone que los despidos y un temprano regreso a México deben ser aprobados por los funcionarios consulares mexicanos radicados en Toronto. Si el trabajador desea trabajar en Canadá en el futuro, se tomará en cuenta su “desempeño”. Éste es el

⁵ La que denominamos “regla de tres años” no es parte del contrato ni está, hasta donde se sabe, escrita en ningún lado. Sin embargo, algunos trabajadores se refirieron a ella cuando se les cuestionó sobre los primeros cambios de empleador, y los entrevistados tanto en el noroeste de Tlaxcala como en Ontario expresaron tener conocimiento de ella. La existencia de la regla fue confirmada por un burócrata mexicano del Consulado Mexicano de Toronto, que la atribuyó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la defendió como la base que asegura una pizca de continuidad en la mano de obra. Sin la regla, el número de trabajadores que solicitarían transferencias ascendería precipitadamente, incrementando la carga de trabajo de la secretaría y complicando la asignación de plazas (entrevista, 10 de septiembre de 2003).

lenguaje del “Acuerdo para el Empleo en Canadá de Trabajadores Agrícolas Temporales de México”, firmado por el empleador y el empleado, que establece los derechos y responsabilidades de las partes (Employment and Immigration Canada, s.f.). Lo que concierne a “las obligaciones del trabajo agrícola que se requieren de él” o “comportamiento a conciencia” no está especificado en el contrato, pero sí está sujeto en la práctica a una interpretación muy amplia de los empleadores. Durante los períodos de cosecha, estos últimos algunas veces plantean como razonables ritmos de trabajo extremadamente intensos, que esperan sean sostenidos a lo largo de varias semanas e incluso meses.⁶ Los trabajadores mexicanos han aprendido que las quejas relacionadas con el proceso de trabajo —a menos que involucren situaciones que pueden representar una seria posibilidad de accidente u otro riesgo para la salud (por ejemplo, deshidratación, exposición a pesticidas, etcétera)— son recibidas con poca simpatía por los funcionarios de enlace mexicanos, que generalmente recomiendan a los quejosos “aguantar” hasta que finalice el contrato.

El medio más efectivo de los empleadores para asegurar la sumisión es un férreo control sobre el futuro del trabajador. Antes de que los trabajadores regresen a México, los empleadores llenarán un formato de evaluación de la conducta y el desempeño laboral de cada individuo. El formato es colocado en un sobre cerrado y entregado al trabajador, quien debe enviarlo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los días inmediatos a su retorno a México. El empleador tiene la opción de “nombrar” (pedir por nombre) al trabajador para la temporada siguiente, en cuyo caso la continuación en el programa está virtualmente garantizada; conceder una evaluación aceptable sin mencionar formalmente al trabajador, con la consecuencia de que la secretaría generalmente transfiere a la persona a otra granja, o evaluar negativamente al trabajador, lo que redundará a menudo en una suspensión temporal o en la eliminación permanente del trabajador del programa.

El sistema de nombramiento se traduce a veces en la competencia entre individuos y/o equipos de trabajo, quienes elevan los ritmos de trabajo a fin de lograr la aprobación del empleador y una invitación para el año siguiente. En las granjas más grandes se obtiene el mismo resultado cuando los experimentados capataces mexicanos muestran su mano dura al hacer laborar a las

⁶ Un dictaminador de este artículo quiso saber lo que significa la frase “ritmos de trabajo extremadamente intensos”. En las regiones de Simcoe y Niágara los participantes mexicanos y caribeños en el SAWP trabajaban 40-70 horas y de seis a siete días a la semana (Preibisch, 2003:19; ver también Verduzco y Lozano, 2003:86-87). Russell (citado en Preibisch, 2003:19) reportó que los participantes jamaicanos laboraban un promedio de 9.5 horas diariamente y 6.7 días por semana, lo que da un ritmo de trabajo semanal de 63.6, poco diferente de las 63 horas en promedio trabajadas por 131 tlaxcaltecas durante su último viaje a Canadá. Sin embargo, 41 por ciento de quienes no recibieron días de descanso reportaron semanas de trabajo promedio de 68.1 horas (comparadas con las 59.4 horas de quienes recibieron al menos un día de descanso a la semana). Un entrevistado tlaxcalteca afirmó que había envejecido dos años por cada temporada que había trabajado en Canadá.

cuadrillas bajo su mando a un ritmo que rehusarían sostener los trabajadores canadienses capaces de moverse más o menos libremente en el mercado de trabajo. No es sorprendente, por lo tanto, que algunos participantes que encontré en Tlaxcala exoneraran a los empleadores canadienses y culparan a sus colegas mexicanos trabajadores y/o capataces. Efectivamente, esta información anecdótica –confirmada por personal del Consulado Mexicano de Toronto– indica que los oficiales de enlace mexicanos atienden en igual número quejas de problemas tanto entre trabajadores mexicanos como entre trabajadores y empleadores.

El sistema es puesto al servicio de las necesidades de los granjeros canadienses. Así, disminuir el cambio brusco de la fuerza de trabajo asegura a los granjeros el abasto regular de trabajadores foráneos entrenados y familiarizados con sus necesidades. En contraste, los mexicanos carecen de medios para hacer que los empleadores abusivos y demasiado exigentes sean excluidos del programa de trabajo foráneo. Algunos funcionarios mexicanos declararon que los mexicanos pueden presentar y presentan sus opiniones sobre los empleadores y que éstas son tomadas en cuenta, pero semejante proceso informal dista mucho de constituir un medio institucionalizado y libre de recriminaciones por el cual los trabajadores puedan dar a conocer sus preferencias y que asegure que serán efectivamente tomadas en cuenta.⁷

Debe quedar claro que los trabajadores temporales mexicanos tienen poco margen de maniobra mientras están en Canadá. Que así ocurra depende en grado considerable de su empleador y de las relaciones personales que se establezcan con él (ver Wall, 1992a, 1992b; Preibisch, 2003). Muchos trabajadores intentan agradar a sus empleadores esperando que se vuelva un patrón similar al de los pequeños comerciantes o al de los políticos que conocen en México. Aunque esto a veces funciona –especialmente en aquellos casos en que los granjeros canadienses son culturalmente “curiosos” ante sus trabajadores–, la mayoría de los empleadores levantan barreras infranqueables para separar el trabajo de su vida personal (véase Larkin, 1989).

Además, para muchos empleados mexicanos establecer más que una simple relación de trabajo con el empleador es problemático debido a la barrera de la comunicación. Pocos agricultores de hortalizas tienen más que una mínima facilidad para el español y pocos mexicanos tienen un nivel de comprensión del inglés más allá de lo necesario para hacer compras en el supermercado, ordenar en el restaurante, realizar transacciones monetarias y efectuar misiones de trabajo.⁸ Las dos estrategias –el esfuerzo de los trabajadores

⁷ De acuerdo con Verdusco y Lozano, los participantes en el programa llenan un “reporte de regreso” el 31 de enero del año posterior a su salida, pero no existe evidencia para efectos de que este reporte afecte la participación futura de los agricultores canadienses en el programa (2003:10).

⁸ Sólo 14.9 por ciento de los entrevistados tlaxcaltecas reportó que sus empleadores hablaban español “muy bien”; otro 37 por ciento declaró que lo hablaban “un poco”. Muchas granjas –especialmente aquellas que emplean más de 50 personas durante la temporada de cultivo– cuentan con uno o más capataces, frecuentemente mexicanos.

mexicanos por agradar al empleador y el esfuerzo de éste por alejarse— ponen de manifiesto dos *habitus* distintos de trabajo (Bourdieu, 1990) formados en campos sociales muy diferentes. Larkin (1989) señaló, en una sugerente tesis titulada “La construcción mutua de un mundo dividido”, que el interés que muestran los empleadores por sus empleados por contrato extranjeros es visto a menudo como una invitación a una gama más amplia de relaciones de intercambio; los trabajadores, entonces, pueden sentirse defraudados cuando sus esfuerzos por corresponder a la relación (y por lo tanto profundizar en ella) son rechazados. Ambos grupos —empleadores y empleados— interpretan las vidas de los otros con las lentes culturales disponibles. El carácter altamente estructurado de las relaciones (Preibisch, 2003:40-48) hace muy improbable que esas lentes —especialmente las del grupo dominante— experimenten cualquier transformación significativa.

Sean cuales sean los resultados de la “microgestión” de sus difíciles situaciones, los trabajadores por contrato saben que el poder descansa en el granjero y que las confrontaciones, quejas y enfermedades frecuentes, la negativa a trabajar tiempos extras o los fines de semana o las llamadas a los funcionarios de enlace pueden traducirse en reportes negativos al final de la temporada y en su expulsión del programa (ver Larkin, 1989).

Algunos trabajadores, ciertamente, fingen enfermedades o lesiones para tener un respiro. Además, una pequeña parte de quienes son admitidos en el programa carece de la experiencia laboral requerida y se muestra incapaz de mantener el ritmo de trabajo durante las extenuantes jornadas bajo el inclemente sol veraniego canadiense. Ellos no duran mucho tiempo. Finalmente, algunos campesinos mexicanos temporales ceden ante las presiones psicológicas de estar lejos de casa en un medio social en el que la mayoría de los canadienses los ve, en el mejor de los casos, como exóticos interlocutores estacionales que, como aves de paso, vuelven al sur cuando el clima se torna frío (ver Basok, 2002:114). Para la mayoría, las insignificantes resistencias a su medio altamente estructurado y controlado —que guardan alguna semejanza con las “instituciones totalizantes” (hospitales, escuelas militares, asilos, prisiones) analizadas por Erving Goffman— son de menor significación cuando se colocan al lado de la creencia ampliamente extendida de que la mejor manera de progresar en Canadá es trabajar duro, vivir con limpieza y mantener un perfil bajo, especialmente en público. Éstas son, precisamente, las características que hacen altamente deseables a los trabajadores mexicanos por contrato a los ojos de los granjeros sureños de Ontario. Preibisch (2003:44) observó que, desde la perspectiva de muchos empleadores, “Los ‘buenos trabajadores’ eran aquellos que limitaban su actividad social, absteniéndose de beber o de mantener relaciones sexuales. Para algunos agricultores, tener una vida social los distrae de su trabajo, y por lo tanto los desaniman y, en algunos casos, intentan controlar la vida social de sus trabajadores” (ver Basok, 2002; Smart, 1998; Colby, 1997; Larkin, 1989).

Granjeros

Los granjeros ejercen individualmente, día a día, el control sobre sus empleados, asignándoles tareas y determinando los períodos de trabajo y de descanso, los días de asueto, etcétera. Sin embargo, los granjeros también están organizados en el programa de Servicios de Gestión de Recursos Agrícolas Extranjeros –Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS)–, que asumió en 1987 muchas tareas logísticas y de reclutamiento del Desarrollo Canadiense de Recursos Humanos –Human Resources Development Canada (HRDC)–. Desde sus confortables oficinas en un parque de negocios cercano a una autopista en Mississauga, al suroeste de Ontario, los administradores de los FARMS recolectan y procesan las solicitudes de trabajadores foráneos enviadas anualmente por los granjeros, llenan las estadísticas del programa y, a través de CanAg Travel Services Limited, su agencia de viajes afiliada, organizan viajes de traslado de los trabajadores entre los países fuente y Toronto. Aparte de los servicios técnicos que proporcionan a los granjeros participantes, los FARMS también son una efectiva organización de presión gracias a su consejo de directores, con representantes de cada uno de los sectores mercantiles. Los representantes de los FARMS asisten a las reuniones anuales de asesoría con los funcionarios de los gobiernos asociados y asumen un papel activo en la tabulación de salarios y en los paquetes de beneficios para el año siguiente.

Los FARMS también ofrecen un foro en el que los granjeros pueden intercambiar experiencias, positivas o negativas, sobre los trabajadores contratados en los diferentes países de origen. Los granjeros solicitan trabajadores según su nacionalidad y cada granjero determina qué grupo (nacionalidad) de trabajadores por contrato puede satisfacer mejor sus necesidades particulares. Las experiencias con trabajadores contratados, las experiencias de otros granjeros y las ideas ampliamente estereotipadas sobre las habilidades de los diferentes grupos nacionales/étnicos de los trabajadores juegan un papel importante en las decisiones de contratación, y en el curso de varias décadas han contribuido al predominio mexicano en los invernaderos y viveros y en el cultivo de las flores y el predominio caribeño en la agricultura de tabaco, manzanas y frutas tiernas (cereza, durazno, pera, etcétera).⁹ Las experiencias negativas con trabajadores y/o representantes consulares pue-

⁹ Por ejemplo, el administrador de un vivero, que reclutó a un número igual de trabajadores mexicanos y jamaicanos, declaró que intentó asignar a la gente de acuerdo con sus habilidades. Desde su punto de vista, los jamaicanos desempeñan un trabajo más físico porque en su sociedad el trabajo es culturalmente masculino o femenino: plantar o arrastrar macetas para los hombres, limpiar campos de malezas para las mujeres. Los mexicanos no discriminan entre estos tipos de trabajo, pero no les gusta plantar árboles. Por otro lado, “da a los mexicanos un azadón y siempre superarán a los jamaicanos” (entrevista con J. G., Virgil, Ontario, 10 de septiembre de 2003). Según Avery (1995), tales actitudes tienen una larga historia en Canadá. Ver Preibisch y Binford (s.f.) para una discusión más detallada sobre el reclutamiento.

den conducir a los granjeros a reconsiderar sus preferencias. La suma de estas decisiones estratégicas entre los aproximadamente 1 600 empleadores enrolados en el programa en Ontario origina una competencia entre los gobiernos de los países asociados, quienes buscan obtener ventajas –mediante reclutamiento específico y procedimientos de recepción– frente a los otros (ver más adelante).

Los gobiernos de los países asociados y sus representantes

El Consulado General de México en Toronto, y particularmente sus cinco funcionarios de enlace, representa los intereses de los trabajadores agrícolas temporales mexicanos en esta provincia ante el gobierno canadiense, los granjeros canadienses y el público. El vicecónsul y otros oficiales también juegan un papel importante y activo en la evaluación del programa y en la ronda anual de negociaciones donde se discuten los salarios y los paquetes de beneficios de la siguiente temporada. Es importante tener en mente, sin embargo, que la actividad del consulado está condicionada, si no constreñida, por su posicionamiento en una extensa burocracia gubernamental responsable de implementar una política exterior a nivel mundial que es definida y diseminada desde la ciudad de México. En algunos casos, la política puede ser incluso más implícita que directamente establecida. Los funcionarios consulares y de enlace actúan como si por su conducto esperaran captar un número significativo de los lugares disponibles para los trabajadores temporales. El mandato dual –primero, servir a las necesidades de los granjeros (llevándoles trabajadores mexicanos confiables); segundo, proteger a esos trabajadores del abuso y maltrato de sus empleadores– dificulta hacer un balance. Entre más vigorosamente intervengan los funcionarios de enlace en favor de sus coterráneos, más alta será la probabilidad de que los granjeros opten por trabajadores de Jamaica u otros países del Caribe. Lo más frecuente es que ellos tomen partido por los granjeros en las disputas que se suscitan en la granja, por lo que los trabajadores mexicanos terminan pagando las consecuencias (y más crece su desconfianza hacia el consulado).

De los trabajadores temporales entrevistados en el noroeste de Tlaxcala, 48 (24%) declararon que requirieron la ayuda del consulado en al menos una ocasión y 34 de los 48 opinaron sobre la atención que recibieron, de los cuales 15 (44%) declararon que en el consulado fueron mal atendidos o de plano ignorados. En resumen, la habilidad del consulado para maniobrar en este particular campo de poder está limitada por su situación simultánea frente a otro campo de poder, el campo político de la burocracia estatal mexicana. Esta desconfianza sienta las bases de una relación conflictiva entre los trabajadores temporales y quienes son responsables de protegerlos, relación que sólo beneficia a los granjeros canadienses.

También está constreñida por las reducciones presupuestales y la mínima prioridad del programa —el consulado tiene apenas cinco funcionarios de enlace para atender a entre ocho mil y nueve mil trabajadores—, que han forzado al consulado a limitar las visitas a las granjas y los contactos cara a cara con los granjeros y los trabajadores para resolver situaciones conflictivas. Hasta hace poco, el personal consular impartía a los migrantes estacionales una sesión de orientación en el aeropuerto internacional de Toronto, y también llenaba y archivaba sus papeles para el pago de impuestos. Ahora la orientación tiene lugar en la ciudad de México, antes del despegue, y los migrantes son responsables de proporcionar la información sobre los impuestos a Babkirk Tax Preparations, un despacho contable de Leamington, Ontario. En contraste, el Consulado Jamaicano —con seis efectivos para atender a cinco mil personas— reúne a los trabajadores en el aeropuerto, lleva sus asuntos fiscales y con frecuencia hace visitas complementarias a cada granja para mediar en las disputas antes de que surjan problemas (ver Preibisch, 2003:26-27).¹⁰ Aunque parezca mínima, la diferencia en el comportamiento del personal de los consulados es comentada por los migrantes mexicanos y por el personal de los centros que les brindan servicios. Irónicamente, la escasez de empleados en el Consulado Mexicano ha derivado en un esfuerzo concentrado —muy lejos de ser eficaz— para delegar las responsabilidades de la protección al migrante (aplicación del contrato y cosas por el estilo) en las instituciones nacionales y provinciales canadienses, a fin de eliminar lo que uno de los funcionarios mexicanos describió como “una subvención mexicana al gobierno canadiense”.

El gobierno canadiense

Aquí nos interesa ante todo la política de “divide y vencerás” de las negociaciones bilaterales del gobierno y el papel clave que juega la política al colocar los intereses de un país (y del conjunto de trabajadores) contra los de otro. El “Memorándum de entendimiento”, que constituye el marco legal para el SAWP y que históricamente fue revisado o corroborado cada cinco años, es un acuerdo bilateral exclusivamente entre Canadá y México, Canadá y Jamaica, etcétera. Tomando ventaja de la falta de solidaridad básica —que esos países ayudaron a crear y perpetuar— las FARMS y el HRDC negocian primero con los participantes más pequeños y más débiles del programa (como los de la Organización de Estados Caribeños Orientales), que tienen poca influencia económica o diplomática, para después proseguir con los partici-

¹⁰ Los servicios consulares jamaicanos son parcialmente financiados mediante una deducción obligatoria de 5 por ciento de los salarios de los trabajadores (entrevista con Sue Williams de los FARMS, 12 de septiembre de 2003; entrevista con J. G., 10 de septiembre de 2003; entrevista con John Wright, jefe de enlace del consulado jamaicano, Toronto, 11 de septiembre de 2003).

pantes más grandes, como México, que son presionados a aceptar los acuerdos ya establecidos.

Como hemos señalado en otro texto (Binford *et al.*, 2004:221-22), los salarios del SAWP Ontario se incrementaron en promedio sólo 1 por ciento anualmente entre 1994 y 2001, 50 por ciento por debajo del cambio verificado en el índice de precios al consumidor canadiense. La parte final de este período vio un peso estable y un índice de inflación doméstica (mexicana) anual de 10-12 por ciento, lo que significó una pérdida constante del poder adquisitivo para los dólares canadienses remitidos. Los salarios se incrementaron 5.6 por ciento entre 2001 y 2003, pero en términos absolutos no permanecieron igual sino ligeramente abajo del salario mínimo estadounidense (ver también a Weston y Scarpa de Masellis, 2004:34). Es probable que los granjeros canadienses del sur de Ontario emplearan a trabajadores temporales mexicanos (o caribeños) para disminuir los costos de mano de obra mientras mantenían o incrementaban su competitividad en los mercados nacionales y globales. Gary Cooper, presidente de los FARMS, ha declarado en varias ocasiones que los canadienses pueden escoger entre importar tomates de México cultivados por mano de obra mexicana, importar tomates de California cultivados por mano de obra mexicana o llevar a los trabajadores mexicanos a producir tomates en Canadá y, por lo tanto, recoger los beneficios económicos adicionales relacionados con el procesamiento del tomate. El gobierno canadiense tiene un rol activo al asegurar esa mano de obra mexicana (y del área caribeña) y al asegurarse, mediante su política de diplomacia bilateral, de que los trabajadores foráneos permanecerán divididos y mínimamente beneficiados por la ayuda oficial.

Finalmente, el gobierno canadiense juega un papel clave al clasificar a los trabajadores migrantes de contrato en su Programa de Autorización de Empleo No Inmigrante—Non Immigrant Employment Authorization Program (NIEAP)—, desplegado en 1973, aproximadamente una década después de la “desracialización” de la política migratoria canadiense. El NIEAP sirve como un medio para permitir el ingreso legal de fuerzas laborales flexibles del sur subdesarrollado sin cambiar la mezcla racial/étnico de la población residente en Canadá en forma permanente. Al definir a los trabajadores del SAWP como “no inmigrantes”, entonces, el Estado canadiense hace posible que los empleadores dispongan de una fuerza de trabajo mientras simultáneamente les niega muchos de los derechos fundamentales concedidos a los residentes canadienses. Por mencionar un ejemplo, actualmente, aunque ello es recusado en las cortes de justicia, los participantes en el SAWP pagan el seguro del desempleo (*Unemployment Insurance*) pero no tienen el derecho de recibir sus beneficios (ver Sharma, 2000, 2002).¹¹

¹¹ Sharma nota que durante los 20 años posteriores a la introducción del NIEAP las visas de los no inmigrantes, o sea, los trabajadores temporales, se incrementaron de 43 por ciento (1973) a 70 por ciento (1993) de todas las visas de trabajo (2002:425).

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

El análisis de los sistemas de trabajo migratorio es complicado por el hecho de que generalmente implican múltiples campos sociales –algunos en Canadá, los otros en México– ligados a funcionarios gubernamentales, granjeros canadienses y los migrantes mismos. Las formas, dimensiones y modos del ejercicio del poder variarán de un campo a otro, según los mecanismos de estructuración vigentes. Y mientras la experiencia cobrada en un campo social mexicano puede ser transferida a Canadá (y viceversa), los migrantes no ocupan una posición tan fuerte como para llevar a cabo una reconfiguración total de las relaciones del campo canadiense. En lo que sigue nos enfocamos en el noroeste de Tlaxcala, tomando a la región como un ejemplo de los campos sociales mexicanos de los cuales salen grandes números de personas a ofrecerse para los programas de mano de obra contratada o a arriesgarse en la migración indocumentada a Estados Unidos.

Los trabajadores tlaxcaltecas y otros provienen del proletariado o semiproletariado rural mexicano y no tienen acceso a los medios de producción o es muy limitado (Binford *et al.*, 2004:72-74; Basok, 2002:137; ver Verduzco y Lozano, 2003:21-24, 44-51). Aquellos que poseen tierra deben rentar tractores y comprar fertilizantes, insecticidas y otros insumos que cada vez son más indispensables. Después de la virtual privatización de Banrural, el crédito –aparte del pequeño subsidio de Procampo– se agotó para la mayoría de los pequeños productores rurales. Menos de 30 por ciento de los 197 entrevistados de tres comunidades del noroeste de Tlaxcala reportó en 2001-2002 que tiene una tenencia segura de sus tierras –una media de dos hectáreas–, aunque la renta de la tierra y los préstamos o el recurso a la aparcería por familias poseedoras de tierra hicieron posible para más de 55 por ciento hacer algún cultivo durante el ciclo agrícola anterior a la entrevista (Binford *et al.*, 2004:72).

Los trabajadores sin tierra están forzados, en virtud de su falta de medios de producción, a vender su mano de obra en el mercado de trabajo. Pero dadas las condiciones contemporáneas en muchas partes del medio rural mexicano, ni siquiera la posesión de unas cuantas hectáreas de tierra de temporal y de medios elementales de producción (machete, azadón, pala, tal vez una yunta de bueyes) es suficiente para asegurar los recursos mínimos que se requieren para mantener una unidad doméstica de tres a seis personas. Así, los entrevistados reportaron una amplia variedad de experiencias laborales, tanto agrícolas –trabajo asalariado en la comunidad y en sus alrededores– como no agrícolas: trabajo fabril, construcción, producción en pequeña escala, comercio al menudeo, etcétera (comparar con Basok, 2003b:11, y con Verduzco y Lozano, 2003:45). Aunque no es nada nuevo en México, los productores rurales han diversificado sus fuentes de ingresos

como una respuesta a la incipiente apertura de mercados, la reducción del apoyo gubernamental y la implementación de otras medidas neoliberales (ver, por ejemplo, Wiggins *et al.*, 1999; Steffen y Echánove, 2003; Hamilton, DeWalt y Barkin, 2003).

Al menos desde los años sesenta un gran número de tlaxcaltecas de la región noroeste y otros lugares ha estado viajando para trabajar temporalmente en la ciudad de México y en otras ciudades regionales y así obtener los recursos necesarios para comprar y/o producir los bienes que se requieren para mantener sus unidades domésticas (Farrell, 1977; Nutini y Murphy, 1970). Particularmente desde 1994-1995, la migración temporal a la ciudad de México y a otras áreas urbanas más pequeñas, como Tlaxcala y Puebla, empezó a declinar, mientras los trabajos en el sector formal escaseaban y la competencia del sector informal se disparaba. Las opciones económicas se estrecharon, y más tlaxcaltecas del noroeste solicitaron su ingreso al SAWP —el cual estaba experimentando una expansión, probablemente en respuesta a la misma competencia globalizada que impactaba, si bien de manera diferenciada, al noroeste de Tlaxcala—. Alternativamente, algunos pagaban a los “coyotes” para que los pasaran de forma ilegal a Estados Unidos. En las condiciones económicas actuales, un número cada vez mayor de individuos (preferentemente varones), insertos en la migración de fuerza de trabajo asalariada, sopesan las ventajas y las desventajas del SAWP y del programa H-2A estadounidense o la migración indocumentada a Estados Unidos. El SAWP tiene la ventaja de los bajos costos de ingreso, el hospedaje gratuito y las garantías contractuales.¹²

El mal estado de la economía regional reduce las opciones de los tlaxcaltecas del noroeste en cuanto a dónde, bajo qué condiciones y por quiénes van a ser explotados. La mayor parte de los migrantes a Canadá juzgan que el SAWP es la mejor opción disponible. Ellos viajan con papeles, trabajan bajo contrato con un salario conocido (aunque bajo), tienen garantizado un promedio de al menos 40 horas de trabajo a la semana y reciben promesas de apoyo y protección del gobierno mexicano. Aunque no es del agrado de todos los migrantes, los contratos que especifican una fecha de partida particular de Canadá ofrecen a los familiares en México una pizca de seguridad de que el migrante no abandonará a la familia —un indeseable aunque muy común resultado de la migración ilegal a Estados Unidos (Colby, 1997:26; Marroni, 2000; Fagetti, 2000; Castañeda, 2000)—. Lo más importante es que los migrantes que regresan a Canadá una y otra vez en general mejoran la dieta, el vestido y la educación y hacen habitable a la unidad doméstica, aunque las inversiones

¹² Como señala Basok, “La migración a los Estados Unidos requiere fuentes de financiamiento que no están disponibles para la gente más pobre” (2002:104). Aun así, diez entrevistados tlaxcaltecos habían trabajado en Estados Unidos ya fuera en el Programa H-2A o como migrantes indocumentados antes o después de trabajar en Canadá. De los 311 participantes en el SAWP entrevistados por un equipo dirigido por Basok, 24 por ciento declaró haber trabajado en Estados Unidos (Basok, 2003b:11).

productivas, cuando ocurren, siguen siendo pequeñas y meramente complementarias a la fuente (migratoria) de ingresos principal (Basok, 2000a:89-94, 2002:134-36, 2003b:19-20; Binford *et al.*, 2004:85-87; Verduzco y Lozano, 2003:97-104, 113-18).

En el contexto de una crisis económica prolongada durante dos décadas, el programa hace posible que trabajadores de extracción rural, pobremente educados y con una mínima posibilidad de tener éxito en sus comunidades, cumplan las tareas culturalmente asignadas como sostén de la familia, de forma tal que los coloca, en términos de nivel de vida, entre la clase media local. Esto sólo es posible, por supuesto, porque el escenario productivo canadiense está económica, política y espacialmente distante de un deprimido escenario de reproducción mexicano. Es precisamente esta separación de campos sociales ligados —encadenados temporalmente por los trabajadores contratados— lo que engrasa el sistema de mano de obra contratada. Sin embargo, con el fin de ligar los campos, el trabajador debe “desligarse” del hogar por largos períodos a un considerable costo psicológico y social tanto para el migrante como para los miembros de la unidad doméstica que permanecen en el hogar (Binford *et al.*, 2004:99-101).¹³ Baste señalar que los trabajadores con contratos anuales más largos y con muchos años de participación pueden permanecer más tiempo en Canadá que en México durante los años clave de su historial de trabajo. Que 75 por ciento de los entrevistados tlaxcaltecas declaren estar deseosos de regresar a trabajar otra vez para el mismo empleador manifiesta una considerada evaluación de sus alternativas y representa también una apreciación realista de lo que necesita hacer con el fin de lograr o preservar, según su situación, un mejoramiento en su estándar de vida material.

Mientras los trabajadores indocumentados mexicanos en Estados Unidos han comenzado a “unificar” los dos campos sociales trasladando a sus esposas e hijos a los pueblos y ciudades de ese país, donde ahora residen —y contribuyen a la formación de “comunidades transnacionales” en el proceso (Smith, 1998; Goldring, 1996)—, el estricto control sobre los trabajadores mexicanos por contrato en Canadá, combinado con la escasa presencia mexicana en las ciudades canadienses más grandes (Samuel, Gutiérrez y Vásquez, 1995), reduce la factibilidad de esa estrategia (ver Basok, 2000b). Además, las diferencias lingüísticas que afrontan los mexicanos representan fuertes barreras para el desarrollo de relaciones interpersonales que pudieran terminar en el matrimonio y la residencia. Durante el período 1992-2002 solamente tres trabajadores mexicanos se casaron con ciudadanos canadienses o residentes legales, contra los 269 caribeños que lo hicieron (ver Preibisch, 2004:223; Thomas, 1997:56-58). Canadá ofrece a los migrantes tiempo de ocio ocasional y oportunidades culturales que obviamente han

¹³ Incluso, algunos empleadores canadienses reconocen el estrés que los trabajadores experimentan al estar lejos de sus familias por mucho tiempo.

ampliado los horizontes de algunos (para una discusión, ver Binford *et al.*, 2004:88-98), pero la mayor parte de los migrantes insiste en que el trabajo temporal en Canadá es un sacrificio que se hace por el presente y el futuro bienestar de sus esposas e hijos.¹⁴

Con base en las observaciones anteriores, es posible empezar a comprender los puntos de vista y las actitudes conflictivas que muchos migrantes muestran hacia el SAWP. El ambiente laboral y de vida es considerado por muchos trabajadores como opresivo; sin embargo, hace posible que sostengan las unidades domésticas de las que son responsables en México, lo cual redundaría en significativos beneficios de estatus. En resumen, una posición débil en el campo económico del sur de Ontario puede ser el medio por el cual fortalezcan su posición en los campos sociales de México. Aquellos que realicen cinco, seis o más viajes a Canadá estarán en mejores condiciones para construir una vivienda nueva relativamente moderna, prolongar la educación de sus hijos e incluso adquirir un vehículo y/o establecer un pequeño negocio que proporcione ingresos complementarios durante su ausencia. Todos estos logros incrementan su capital social y cultural en sus localidades. Pero también representan desventajas, en primer lugar, porque ahorrar y remitir sumas significativas de dinero con los bajos salarios canadienses implica largas estancias en Canadá que reducen el tiempo disponible para disfrutar personalmente de los beneficios de tanto sacrificio y trabajo duro. Si bien el abandono del programa parece resolver la contradicción social, también significa renunciar al alto ingreso (según los estándares locales) que sostiene el estándar de vida alcanzado (ver Binford, 2002a; Basok, 2002: capítulo 8, 2003b). Los participantes en el SAWP contribuyen al Plan de Pensiones Canadiense –*Canada Pension Plan* (CPP)–, razón por la cual serán eventualmente elegibles para recibir sus beneficios; sin embargo, por haber trabajado durante 20 años con un contrato máximo de ocho meses anuales, un trabajador jubilado del programa ahora obtendrá aproximadamente 150 dólares canadienses al mes, el equivalente a poco más de un salario mínimo en México y muy por debajo de la línea de pobreza de Canadá.

El nuevo chico en el pueblo: la llegada del UFCW

La rígida estructura de control deja poca oportunidad para la organización y la defensa colectiva de los trabajadores. Ya señalamos cómo la sección de enlace del consulado se encuentra en la situación contradictoria de, por un lado, asegurar que la fuerza de trabajo bajo contrato se conforme con las necesidades de los empleadores, de tal forma que los granjeros continúen contratando mexicanos por encima de los competidores caribeños, mien-

¹⁴ Obviamente, esta discusión ha sido enfocada en los migrantes masculinos, quienes representan más de 95 por ciento de todos los participantes en el SAWP.

tras, por otro lado, tiene que defender el contrato y los derechos humanos de los trabajadores temporales. Todos los países involucrados en el programa cuentan con excedentes de mano de obra, debido en parte a la ya vieja historia de la exportación de los excedentes económicos que podrían haber sido invertidos en la creación de empleos nacionales. Por eso todos los consulados encuentran que está comprometido su espacio para maniobrar en nombre de sus representados. La regla de tres años que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México) hace cumplir rigurosamente, la reticencia de los funcionarios de enlace a involucrarse en los asuntos del proceso laboral (asignación de tareas, tiempo de trabajo, etcétera, los cuales son considerados terreno exclusivo de los granjeros), el estancamiento general de los salarios y una impotencia cuando se confronta a empleadores que siguen una estrategia de “rotación deliberada” de la fuerza de trabajo contratada, manifiestan el potencial limitado para maniobrar de los gobiernos de los países asociados en este campo de poder. Los trabajadores bajo contrato requieren interlocutores que defiendan su caso ante el público canadiense y sus representantes. En años recientes, algunas iglesias (principalmente católicas) y organizaciones comunitarias, por un lado, y los Trabajadores Alimenticios y Comerciales Unidos—United Food and Commercial Workers (UFCW)—, por el otro, se han mostrado interesadas en el SAWP (Preibisch, 2004, 2003; UFCW, 2002).

En 2001 los UFCW incursionaron en este campo social después de la Decisión Dunmore de la Suprema Corte de Ontario de echar por tierra la antigua legislación que negaba derechos de contratación colectiva a los trabajadores agrícolas. En 2003 se concedió a los trabajadores agrícolas de Ontario el derecho a formar asociaciones, aunque no a sindicalizarse de manera formal o a negociar colectivamente. Anticipándose a una eventual victoria en las cortes, los UFCW establecieron los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes (*Migrant Worker Resource Centres*) en Leamington (2002), Simcoe y Bradford (ambos en 2003). Puntos de concentración clave para las industrias de los invernaderos, del tabaco y de la producción de hortalizas, respectivamente, estos centros ofrecen a los trabajadores mexicanos principalmente clases gratuitas de inglés, ayuda en problemas de salud y apoyo en el llenado de formatos fiscales y en otros asuntos burocráticos. También sirven como abogados de los migrantes ante los empleadores y el consulado mexicano—. Los UFCW están convencidos de que una fuerza de trabajo por contrato temporal será capaz de negociar salarios más altos y mejores condiciones de vida y de trabajo sin necesariamente llevar a la quiebra económica a los granjeros cuya agricultura depende de ellos.¹⁵ Por ello es que proponen organizar formalmente a los trabajadores temporales solamente en las “granjas grandes” (las que cuentan con un mínimo estimado de 13 empleados), no a los de las granjas pequeñas y familiares. Ellos

¹⁵ Entrevista con Stan Raper, St. Catherines, Ontario, 6 de septiembre de 2003.

intentan ligar la sindicalización –que implica la negociación de salarios y prestaciones– a la rentabilidad de la empresa. La superficie de la granja es, por supuesto, una medida clave de la fuerza económica; otra –no tomada en cuenta por los UFCW– es el sector mercantil. Algunos dueños de sectores – como invernaderos y viveros– que van en ascenso están en condiciones de pagar más del salario mínimo, y algunos, como descubrimos durante el trabajo de campo en Ontario en agosto-septiembre de 2003, ya lo hacen (ver Basok, 2002:147).

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

Mediante los centros de ayuda, los lazos con las iglesias y otras organizaciones comunitarias y la emisión de informes que documentan la situación de los trabajadores migrantes en Canadá (ver UFCW, 2002), los UFCW esperan crear conciencia y ganar apoyo público para su causa sin poner en peligro el estatus contractual de los trabajadores. Las relaciones de poder en la agricultura del sur de Ontario se han tornado más complicadas con la aparición de este poderoso abogado de los trabajadores agrícolas migrantes. Si las demandas actuales prosperaran en las cortes y el esbozo de organización de trabajadores se volviera una realidad, se podría anticipar que los trabajadores mexicanos serán presionados por los granjeros a no participar y que la competencia internacional se volvería más común. Mediante las FARMS los granjeros del sur de Ontario probablemente amenacen con despedir a los mexicanos, o a cualquier otro grupo nacional que colabore con los UFCW, y buscarán reclutar trabajadores de reemplazo provenientes de Guatemala, El Salvador, Nicaragua y otros países económicamente débiles e inmersos en crisis, extendiendo de esta manera a nuevas áreas la estrategia actualmente en curso de “divide-y-vencerás”. Así, el gobierno canadiense recientemente creó un Programa para Trabajadores Foráneos –*Foreign Work Program* (FWP)–, a través del cual fueron reclutados 160 trabajadores agrícolas guatemaltecos para laborar en Quebec sin los beneficios, como salario mínimo o alojamiento gratis, que forman parte del SAWP. Weston y Scarpa de Masellis advierten que “esta estrategia parece estar orientada a bajar los salarios pagados a trabajadores agrícolas extranjeros” y que “una resistencia por parte de México y el Caribe a esta presión de reducción de los salarios puede acelerar la sustitución de trabajadores empleados bajo el FWP por los del SAWP” (2004:39).

Conclusiones

En este ensayo describimos y analizamos las relaciones entre algunos de los principales agentes activos en el sur de Ontario, Canadá: trabajadores migrantes de México y del área caribeña, empleadores canadienses, funcionarios del Consulado Mexicano en Toronto y funcionarios del gobierno de Canadá, incluidos los de Desarrollo Canadiense de Recursos Humanos. El concepto de *campo de poder* resultó ser útil para comprender la posición objetivamente débil que tienen los trabajadores migrantes en el sur de Ontario y el limitado espacio de maniobra con que cuentan. Los trabajadores bajo el SAWP están atados a un solo empleador durante su contrato. Cuando éste termina, son repatriados a sus países; están sujetos a deportación inmediata si abandonan su puesto o si son despedidos, y su continuación en el programa depende de las evaluaciones positivas del empleador. La vigilancia sobre el programa es limitada y está plagada de contradicciones, resultado de la débil posición internacional de los países exportadores de mano de obra (como México) frente a los que la importan (como Canadá). Todo esto implica contradicciones objetivas que los trabajadores no están en tesitura de resolver a su favor. Como resultado, las pequeñas luchas cotidianas de los trabajadores —generalmente individualizadas y más discursivas que orientadas hacia la acción— sólo desembocarán en cambios sustanciales cuando se desarrolle una lucha organizada y dirigida por organizaciones canadienses, como los UFCW, en beneficio de los trabajadores.

Sin embargo, también es verdad que un enfoque exclusivo en las relaciones en Canadá resultó ser de utilidad limitada para comprender el alto grado de aceptación del SAWP entre los mexicanos, hombres y mujeres, inscritos en él. Por eso tuvimos que viajar al sur de México para examinar otros campos sociales en los que los migrantes desarrollan relaciones y comprometen su atención aun cuando estén en Canadá. Como ocurre con los trabajadores temporales en otras áreas del mundo, los sacrificios hechos en un campo (Canadá en este caso) se traducen en ganancias en otro (México). Pero también encontramos que los campos mexicanos y canadienses no están separados ni son distintos. Más bien, como en todas las comunidades transnacionales, están vinculados y entrelazados mediante las acciones de aquellos que tienen un interés en ambos, una idea que intentamos abordar con el concepto de *campos de poder*. Esto es, las acciones que tienen lugar en un campo de poder tienen implicaciones para los que actúan en el otro campo de poder mediante la red de relaciones que ligan a ambos campos.

Finalmente, apuntamos que este análisis tal vez refuerce una creencia de “sentido común”, sostenida por muchos ciudadanos canadienses, de que los mexicanos y otros trabajadores migrantes “aprecian” la oportunidad de trabajar y residir en el sur de Ontario porque, no obstante lo difícil de trabajar y vivir ahí y el pobre nivel de remuneración (en lo relativo a lo que los

canadienses consideran digno), los trabajadores migrantes foráneos están convencidos de que están inmensamente mejor trabajando en Canadá que haciéndolo en México, Jamaica, Trinidad, etcétera. Nuestro argumento es que la experiencia subjetiva del presente es necesariamente evaluada a la luz de las experiencias pasadas de tiempo, lugar y personas (Binford, 2002b, para un ejemplo). Los trabajadores migrantes mexicanos no tienen más éxito en escapar de las determinaciones históricas y en la manera en que impactan el presente del que tienen los empleadores canadienses, los funcionarios consulares de clase media mexicanos, los ciudadanos del sur de Ontario e incluso los antropólogos críticos. Sin embargo, en el sur de Ontario se ha manejado el argumento del “sentido común” no sólo para *explicar* el alto nivel de la demanda mexicana y caribeña para ingresar y permanecer en el SAWP, sino también para *legitimar* las condiciones laborales y de vida y los niveles de remuneración (en general, inaceptables para la mayoría de los trabajadores agrícolas canadienses), así como para *silenciar* las quejas de los trabajadores mexicanos y canadienses cuando éstas salen a la luz. Un argumento acerca de la relatividad de las evaluaciones de los diferentes grupos de trabajadores, principalmente canadienses, se filtra en aquellos que *justifican* las aplicaciones de derechos y estándares diferenciales de acuerdo a la etnia y los orígenes nacionales de los trabajadores y que en el proceso refuerzan racial y étnicamente las prácticas y creencias discriminatorias.

Bibliografía

- Avery, Donald A., *Reluctant Host: Canada's Response to Immigrant Workers, 1896-1994*, Toronto, McClelland & Stewart, Inc., 1995.
- Basok, Tanya, “Human Rights and Citizenship: The Case of Mexican Migrants in Canada”, The Centre for Comparative Immigration Studies Working Paper, 72, abril de 2003a.
- , “Mexican Seasonal Migration to Canada and Development: A Community-based Comparison”, *International Migration*, 41(2), 2003b, pp. 3-26.
- , *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Montreal (California), McGill-Queen's University Press, 2002.
- , “Migration of Mexican Seasonal Farm Workers to Canada and Development: Obstacles to Productive Investment”, *International Migration Review*, 34(41), 2000a, pp. 79-97.
- , “He came, He saw, He ... Stayed. Guest Worker Programmes and the Issue of Non-return”, *International Migration*, 38(2), 2000b, pp. 215-236.
- , “Free to be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada”, *Labour, Capital and Society*, 32(2), 1999, pp. 192-221.

- Binford, Leigh, "Remesas y subdesarrollo en México", *Relaciones*, 90, 2002a, pp. 115-158.
- , "Violence in El Salvador: A Rejoinder to Philippe Bourgois's. The Continuum of Violence in War and Peace: Post Cold War Lessons from El Salvador", *Ethnography*, 3(2), 2002b, pp. 179-197.
- , Guillermo Carrasco, Socorro Arana y Soledad Santillana de Rojas, *Rumbo a Canadá: La migración canadiense de trabajadores agrícolas tlaxcaltecas*, México, Universidad Autónoma de Tlaxcala/Conacyt-Sistema de Investigación Ignacio Zaragoza, 2004.
- Bourdieu, Pierre, *The Logic of Practice*, Palo Alto (California), Universidad de Stanford, 1990.
- Brauder, Harald, Kerry Preibisch, Siobhan Sutherland y Kerry Nash, "Impacts of Foreign Farm Workers in Ontario Communities", informe preparado para el Programa de Comunidades Rurales Sustentables, Omafra, sin fecha, en <http://www.uoguelph.ca/geography/research/ffw/papers/impacts.pdf>.
- Castañeda, Martha Patricia, "Conyugalidad y violencia: reflexiones sobre el ejercicio del derecho femenino a la denuncia legal en una localidad de migrantes", en Leigh Binford y María Eugenia D'Aubeterre (coords.), *Conflictos migratorios transnacionales y respuestas comunitarias*, Puebla, Gobierno del Estado de Puebla/Consejo Nacional de Población/Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)/H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla/Sociedad Cultural Urbavista, Puebla, S. C., 2000, pp. 97-114.
- Cecil, R. G., y G. E. Ebanks, "The Human Condition of West Indian Migrant Farm Labour in Southwestern Ontario", *International Migration*, 29(3), 1991, pp. 389-404.
- Colby, Catherine, "From Oaxaca to Ontario: Mexican Contract Labor in Canada and the Impact at Home", Davis, Instituto Californiano para Estudios Rurales, 1997.
- Employment and Immigration Canada, "Acuerdo para el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá", sin fecha.
- Fagetti, Antonella, "Mujeres abandonadas: Desafíos y vivencias", en Dalia Barrera Bassols y Cristina Oehmichen Bazán (eds.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, A. C./UNAM, 2000, pp. 119-134.
- Farrell, Michael Scott, "Peasant Farmers, Masons and Maids", tesis de doctorado en antropología, Universidad de California, Santa Bárbara, 1977.
- Goldring, Luin, "Blurring Borders: Constructing Transnational Community in the Process of Mexico-U.S. Migration", *Research in Community Sociology*, vol. 6, 1996, pp. 69-104.
- Hamilton, Sarah, Billie R. DeWalt y David Barkin, "Household Welfare in Four Rural Mexican Communities: The Economic and Social Dynamics

- of Surviving National Crises”, *Mexican Studies/Estudios Mexicanos*, 19(2), 2003, pp. 433-462.
- Laliberté, Ron, y Vic Satzewich, “Native Migrant Labour in the Southern Alberta Sugar-Beet Industry: Coercion and Paternalism in the Recruitment of Labour”, *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 39(1), 1999, pp. 65-85.
- Lane, S. H., y D. R. Campbell, “Farm Labour in Ontario”, Ministerio de Agricultura de Ontario, 1954.
- Larkin, Sherrie N., “West Indian Workers and Ontario Farmers: The Reciprocal Construction of a Divided World”, tesis de maestría, University of Western Ontario, London (Ontario), 1989.
- Marroni, María da Gloria, “‘Él siempre me ha dejado con los chiquitos y se ha llevado a los grandes...’ Ajustes y desbarajustes familiares de la migración”, en Dalia Barrera Bassols y Cristina Oehmichen Bazán (eds.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, A.C./UNAM, 2000, pp. 87-117.
- Muñoz Neri, María, “The Mexican Temporary Agricultural Workers Program in Canada”, *Revista Mexicana de Estudios Canadienses*, 1(1), 1999, pp. 91-107.
- Nutini, Hugo G., y Timothy D. Murphy, “Labor Migration and Family Structure in the Tlaxcala-Puebla Area, México”, en Walter Goldschmith y Harry Moyer (eds.), *The Social Anthropology of Latin America: Essays in Honor of Ralph Beals*, Los Ángeles, Centro de Estudios Latinoamericanos, Universidad de California, 1970, pp. 80-103.
- Preibisch, Kerry, “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), 2004, pp. 203-239.
- , “Social Relations Practices between Seasonal Agricultural Workers, their Employers, and the Residents of Rural Ontario”, Ottawa, North-South Institute, 2003.
- , “La tierra de los (no) libres: migración temporal México-Canadá y dos campos de reestructuración económica neoliberal”, en Leigh Binford y María Eugenia D’Aubeterre (coords.), *Conflictos migratorios transnacionales y respuestas comunitarias*, Puebla, Gobierno del Estado de Puebla/Consejo Nacional de Población/Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)/H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla/Sociedad Cultural Urbavista, Puebla, S. C., 2000, pp. 45-66.
- , y Leigh Binford, “Interrogating Racialized Global Labour Supply: An Exploration of the Ethnic Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada”, manuscrito inédito, s/f.
- Roseberry, William, “Cuestiones agrarias y campos sociales”, en Sergio Zendejas y Pieter de Vries (eds.), *Las disputas por el México rural (Volumen I. Actores y campos sociales)*, Zamora, El Colegio de Michoacán, 1998a, pp. 73-97.

- Roseberry, William, "Political Economy and Social Fields", en Alan Goodman y Thomas Leatherman (eds.), *Building a New Biocultural Synthesis*, Ann Arbor, Universidad de Michigan, 1998b, pp. 75-91.
- , *Coffee and Capitalism in the Venezuelan Andes*, Austin, Universidad de Texas, 1983.
- , "Peasants as Proletarians", *Critique of Anthropology*, 11, 1978, pp. 3-18.
- Samuel, John T., Rodolfo Gutiérrez y Gabriela Vázquez, "International Migration between Canada and Mexico: Retrospect and Prospects", *Canadian Studies in Population*, 22(1), 1995, pp. 49-65.
- Satzewich, Vic, *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*, Nueva York/Londres, Routledge, 1991.
- , "Unfree Labour and Canadian Capitalism: The Incorporation of Polish War Veterans", *Studies in Political Economy*, 28, (primavera de 1989), pp. 89-110.
- Sharma, N., "On being Not Canadian: The Social Organization of 'Migrant Workers' in Canada", *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 38(4), 2002, pp. 415-439.
- , "Race, Class Gender and the Making of Difference: The Social Organization of 'Migrant Workers' in Canada", *Atlantis: A Women's Journal* (número especial), 24(2), 2000, pp. 5-15.
- Sin autor, "The Seasonal Farm Labour Situation in Southwestern Ontario: A Report", Universidad de Guelph, Guelph, Ontario, 1973.
- Smart, Josephine, "Borrowed Men on Borrowed Time: Globalization, Labour Migration and Local Economies in Alberta", *Canadian Journal of Regional Science*, xx(12), 1998, pp. 141-156.
- Smith, Robert, "Transnational Localities: Community, Technology and the Politics of Membership within the Context of Mexico-U.S. Migration", en Michael Peter Smith y Luis Eduardo Guarnizo (eds.), *Transnationalism from Below (Comparative Urban and Community Research, vol. 6)*, New Brunswick (N.J.), Transaction Publishers, 1998, pp. 196-238.
- Steffen Riedemann, Cristina, y Flavia Echánove Huacuja, *Efectos de las políticas de ajuste estructural en los productores de granos y hortalizas de Guanajuato*, México, Universidad Autónoma Metropolitana/Plaza y Valdés, 2003.
- Thomas, Mark, "The Search for a 'Reliable Workforce': The Canadian State and the Seasonal Agricultural Workers' Program", documento, Departamento de Sociología y Antropología-Universidad de Guelph, julio de 1997.
- United Food and Commercial Workers (UFCW), "National Report: Status of Farm Workers in Canada December 2002", informe presentado al honorable Jane Stewart, Ministerio de Recursos Humanos/Desarrollo Canadá, 2002.
- Verduzco, Gustavo, y María Isabel Lozano, "Mexican Farm Workers' Participation in Canada's Seasonal Agricultural Labor Market and

- Development Consequences in Their Rural Home Communities”, informe al North-South Institute’s Research Project sobre el proyecto “Canada’s Seasonal Agricultural Workers Program (CSAWP) as a Model Best Practices in the Caribbean and Mexican Farm Workers”, Ottawa, octubre de 2003.
- Wall, Ellen, “Agribusiness and Hired Farm Labour in the Ontario Tomato Industry”, tesis de doctorado, Universidad de McMaster, 1992a.
- , “Personal Labour Relations and Ethnicity in Ontario Agriculture”, en Vic Satzewich (ed.), *Deconstructing a Nation: Immigration, Multiculturalism and Racism in ’90s Canada*, Halifax, Fernwood Publishers, 1992b, pp. 261-275.
- , “Offshore Farmworkers in Rural Ontario Communities”, tesis de maestría, Universidad de Guelph, 1984.
- Weston, Ann, y Luigi Scarpa de Masellis, “Hemispheric Integration and Trade Relations – Implications for Canada’s Seasonal Agricultural Workers Program”, resumen ejecutivo del proyecto Canada’s Seasonal Agricultural Workers Program as a Model of Best Practices in Migrant Worker Participation in the Benefits of Economic Globalization, The North-South Institute, Ottawa, 2004.
- Wiggins, Steve, Nicola Keilbach, Kerry Preibisch, Sharon Proctor, Gladys Rivera y Gregoria Rodríguez, “Changing Livelihoods in Rural Mexico”, informe de investigación DFID-ESCOR Grant R6528, Reading (Inglaterra), Universidad de Reading, 1999.
- Winson, Anthony, *The Intimate Commodity: Food and the Development of the Agro-Industrial Complex in Canada*, Toronto, Garamond Press, 1993.

Fecha de recepción: 29 de agosto de 2005
Fecha de aceptación: 5 de diciembre de 2005