El Colegio de la Frontera Norte

Explotación, trabajo no libre y trabajo forzoso en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá

Tesis presentada por

Andrea Gálvez González

para obtener el grado de

MAESTRA EN ESTUDIOS DE MIGRACIÓN INTERNACIONAL

Tijuana, B. C., México

2024

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis: Doctor Rodolfo Cruz Piñeiro

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. Doctor Rodolfo García Zamora, lector
2. Maestra Brenda Elisa Valdés Corona, lectora

A Nicolás y Antonio.

A Oscar, Patricia, Bárbara y Mara.

A Patrizio, Cristina y Luca.

A Patricia, Víctor, Fabienne y Gabriela.

A Beleguí, Marco, René, Jimena, Santiago, Othon, Mayra, Mayela, María, Lilian.

A las personas que cruzaron por el Centro de Apoyo de Saint-Rémi.

A las personas con las que compartí o comparto el camino y el amor por el tema migratorio y laboral desde años.

Agradezco a El Colegio de la Frontera Norte, por la preparación recibida para esta investigación, y al Doctor Cruz Piñeiro, por la paciencia y la guía siempre atinada, paciente y comprensiva. A Antonio Álvarez y Emilian Ortega, por las discusiones que abrieron puertas en este documento. A mis queridas Roxana Rodríguez Ortiz y Brenda Valdés Corona, por la mirada magnánima, y al doctor Rodolfo García Zamora, por su contribución en este proceso. Al equipo de Verité, espacio que me ha brindado en los últimos años instrumentos para analizar las dinámicas laborales, regalo que hoy me permite abordar un viejo tema con nuevos ojos.

Índice de contenidos

INTRODUCCIÓN 1
1. Justificación 1
2. Objetivos 5
CAPITULO I. MARCO TÉORICO CONCEPTUAL 6
1.1 Movilidad laboral, segmentación de mercados laborales y migración. 6
1.2 Sistema de trabajo migrante 9
1.3 Paret. Frontera, producción y reproducción 10
1.4 Marx y Marini. Superexplotación, plusvalor absoluto y plusvalor relativo. 13
1.5 Vulnerabilidad, trabajo no libre, explotación, superexplotación y trabajo forzoso. 18
CAPITULO II. MARCO CONTEXTUAL 31
2.1 Estructura operacional del PTAT 31
2.2 Caracterización de la población 34
2.3 Análisis crítico del programa 43
CAPITULO III. METODOLOGÍA 57
3.1 Método cualitativo 57
3.2 Limitaciones metodológicas. 58
3.3 Desarrollo de la herramienta 63
3.4 Definición de los indicadores 63
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS 64
4.1 Perfil sociodemográfico, reclutamiento y empleo 65
4.1.1 Perfil de la muestra 65
4.1.2 Condiciones de reclutamiento 68
4.1.3 Condiciones laborales 72
4.2 Indicadores de trabajo forzoso 75
4.2.1 Trabajo involuntario 75
4.2.2 Trabajo bajo amenaza de una sanción cualquiera 93
4.3 Acceso a mecanismos de queja y remediación 99
CAPITULO V. DISCUSIÓN 107
5.1 Frontera 109
5.2 Reproducción 115
5.3 Producción: superexplotación y trabajo forzoso: la extracción consensuada o no del plusvalor. 117
VI. CONCLUSIONES 133
6.1 Indicadores como elemento de análisis. 133
6.2 El rol del Estado 138
6.3 El rol del sector privado 143

6.4 Recomendaciones 145
BIBLIOGRAFÍA 149

Índice de tablas

Tabla 1-1 Indicadores de trabajo forzoso según la CIEL 2018 30
Tabla 2-2 Personas mexicanas colocadas a través del PTAT, según sexo y situación conyugal, 2022. 37
Tabla 2-3 Personas mexicanas colocadas a través del PTAT, según grupos de edad y sexo, 2022..... 38
Tabla 2-4 Personas mexicanas colocadas a través del PTAT, según grado de escolaridad, 2022..... 39
Tabla 3-5 - Dimensiones abordadas en la herramienta de recolección de datos 60
Tabla 3-6-Capacidad de respuesta del sistema. Elementos abordados en la entrevista 61
Tabla 4-7 - Entidad federativa de nacimiento 67
Tabla 4-8 - Último grado completado 68
Tabla 4-9- Elementos cubiertos durante el proceso de reclutamiento entre las personas satisfechas con el proceso. 70
Tabla 4-10 - Recepción, lectura y comprensión del contrato 70
Tabla 4-11 - Provincia de empleo 72
Tabla 4-12 - Sector de empleo por provincia 72
Tabla 4-13 - NOM-015, Límites máximos permitidos de exposición a condiciones térmicas elevadas 82
Tabla 4-14 - Salario neto tras deducciones de ley y gastos de reclutamiento conexos. 48 horas 86
Tabla 5-15 Ingreso y deducciones promedio, 2013-2022 116
Tabla 5-16 Horas semanales promedio, 2013-2022..... 122
Tabla 6-17 Recomendaciones..... 142

Índice de figuras

Figura 2.1 Participación por provincia de empleo, 2022..... 35
Figura 2.2 Participantes del PTAT por entidad de residencia, 2022..... 36
Figura 2.3 Estado civil sugerido 40
Figura 4.4 Punto de contacto de los entrevistados..... 66
Figura 4.5 Edad actual de las personas entrevistadas..... 66
Figura 4.6 Edad de ingreso al PTAT 66
Figura 4.7 Recibió información sobre estos elementos durante el proceso de reclutamiento 69
Figura 4.8 Condiciones reales vs condiciones prometidas durante el reclutamiento 74
Figura 4.9 Horas semanales trabajadas por rango de edad 78
Figura4.10 Horas trabajadas en la semana más baja, descuentos continúan 84
Figura4.11 Horas trabajadas en la semana más baja, descuentos suspendidos..... 85
Figura 4.12 Meses trabajados reportados por persona entrevistada..... 85
Figura 4.13 Inconformidades que emergen durante la narración 92
Figura 4.14 Amenazas recibidas o presenciadas durante la relación laboral 94
Figura 4.15 Número de quejas por tema 2013-2023 102
Figura 4.16 Granjas amonestadas, excluidas o suspendidas extracto - 104

RESUMEN

Esta tesis investiga el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) México - Canadá, centrándose en la relación entre el sistema de trabajo migrante, las prácticas laborales y los indicadores de trabajo forzoso. Para lograrlo, se interesa en dos dimensiones poco abordadas en la literatura sobre el PTAT: la dimensión de la producción como elemento del sistema en el que se realiza la extracción de la plusvalía, y las dinámicas que dan lugar a indicadores de trabajo forzoso. El estudio se sirve de las líneas directrices de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2018 para identificar el trabajo forzoso y operacionaliza estos indicadores para el caso particular del PTAT. Dando por cierta y sentada la crítica a los programas de trabajo temporal como estructuras que incrementan la vulnerabilidad de las personas migrantes, la investigación detalla la relación entre las prácticas laborales de disciplina y las dinámicas de explotación y superexplotación. Relevante en los mercados laborales norteamericanos, donde los programas temporales pretenden resolver los desafíos de la migración indocumentada, esta investigación abona al diálogo sobre le trabajo no libre y recurre al concepto de trabajo forzoso para iluminar la intrincada dinámica de la explotación laboral y el impacto del programa en la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes, ofreciendo ideas para los responsables políticos y las partes interesadas en la migración laboral y los derechos humanos.

Palabras clave: PTAT, explotación laboral, trabajo forzoso, migración laboral temporal, derechos laborales, derechos humanos, vulnerabilidades, marco estructural.

ABSTRACT

This thesis investigates the Mexico-Canada Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP), focusing on the relationship between the migrant labor system, labor practices and indicators of forced labor. To achieve this, it focuses on two dimensions that have been rarely addressed in the SAWP literature: the dimension of production as an element of the system where surplus value is obtained, and the dynamics that give rise to indicators of forced labor. The study refers to the 2018 International Conference of Labor Statisticians Guidelines to identify forced labor and operationalize these indicators to the SAWP context. Considering the postulate that temporary work programs are structures that increase the vulnerability of migrants to be true, the research explores further into the relationship between disciplinary labor practices and the dynamics of exploitation and super-exploitation. Relevant to North American labor markets, where temporary programs are intended to address the challenges of undocumented migration, this research adds to the dialogue on unfree labor and draws on the concept of forced labor to illuminate the intricate dynamics of labor exploitation and the impact of the program on the vulnerability of migrant workers, offering insights for policy makers and stakeholders in labor migration and human rights.

Key words: SAWP, labor exploitation, forced labor, temporary labor migration, labor rights, human rights, vulnerabilities, unfree labor.

INTRODUCCIÓN

Según datos del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en 2022 más de 25,699 personas viajaron a Canadá a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México Canadá, mejor conocido como PTAT. (STPS, 2023) El PTAT surgió en 1974 como respuesta a la necesidad de mano de obra agrícola, y se ha establecido como modelo de cooperación laboral (SRE, 2020). Las ventajas de este programa para la agroindustria canadiense -que genera más de 100,000 millones de dólares anuales, emplea 2.3 millones de canadienses y representa el 6.7% del PBI canadiense (*Statistics Canada*, 2021)- son innegables. El PTAT supera desafíos estructurales del mercado laboral agrícola canadiense: escasez de mano de obra, necesidades fluctuantes durante los picos de la cosecha, dificultad de reclutar y retener la mano de obra, salarios poco competitivos y condiciones laborales exigentes (IICA, 2017). Para México, el programa constituye un éxito en términos de alivio al desempleo rural, y envío de remesas. Tan sólo en el 2017, los participantes reportaron 278.3 millones de dólares canadienses, (STPS, 2018) y las remesas anuales alcanzaron 300 millones de dólares en 2020 (Parra, 2020). Carvajal, García y Sánchez identifican un aumento del capital humano entre las familias de participantes del PTAT que permanecen en él más de 5 años (2019).

En el marco de un diálogo global sobre el futuro de las migraciones internacionales, el PTAT pareciera ofrecer las condiciones para una migración legal, segura y ordenada que beneficia tanto a países de origen como de destino. (Diaz y SRE, 2021) En sus casi cincuenta años de existencia, el Programa de Trabajadores Agrícolas México-Canadá ha sido el objeto de estudios que subrayan su carácter ejemplar -establecida por lo regular en comparación al fenómeno de la mano de obra mexicana indocumentada en Estados Unidos. Sin embargo, el modelo sigue planteando desafíos entorno a la protección de los derechos humanos y laborales de sus participantes (Kurczyn y Pastrana, 2016; Sánchez y Lara, 2015).

1. Justificación

En el marco de la integración creciente de los mercados laborales norteamericanos, particularmente en lo que respecta a la mano de obra poco especializada, es indispensable analizar desde una perspectiva de derechos humanos y laborales las brechas potenciales de los

programas de trabajo temporal. En las últimas décadas, el análisis crítico del PTAT ha buscado establecer una relación entre la estructura del programa y la situación de precariedad y vulnerabilidad a la que expone a sus participantes. Entre las causas estructurales recurrentes emergen con frecuencia la naturaleza temporal y circular de la migración, el estatus migratorio temporal y la necesidad de los países de origen de anteponer los intereses de los empleadores a la de los trabajadores para mantener el número de trabajadores colocados. (Hennebry, 2014, 2017, 2019; Hennebry, Grass, y McLaughlin, 2017; Basok, 2002; Toussignant, 2015; McLaughlin, 2010, Marshall, 2015, y Binford, 2009). Las organizaciones de la sociedad civil y el movimiento sindical canadiense también han denunciado los problemas sistémicos del programa, identificando la política migratoria canadiense como el elemento clave para entender las violaciones a los derechos humanos. (UFCW Canada, 2020, 2011, 2006) A esta literatura se contrapone todo un corpus de análisis del PTAT como modelo de migración temporal ordenada, segura, y legal, que incluye reportes anuales producidos principalmente por autoridades mexicanas subrayando las ventajas y beneficios del programa, así como comunicados de prensa de autoridades de ambos países, declaraciones reportadas por la prensa y documentos de evaluación de diversas instancias que insisten en las ventajas – percibidas sobre todo desde la perspectiva económica, del PTAT. (Muñoz, 2011; Maxil, 2018; CARHC, 2017) Con excepciones, este discurso se replica también a nivel internacional, en documentos publicados por organizaciones internacionales que señalan las ventajas del programa en función principalmente de su carácter legal y seguro. (*Center for Global Development*, 2021; ICCA, 2017; Triadafilopoulos, 2022).

La revista de la literatura permite establecer una relación entre la estructura legal y operacional del programa y la vulnerabilidad de las personas trabajadoras. Sin embargo, en esta crítica parece desvanecerse con frecuencia la dimensión de la relación laboral concreta entre empleador y participante del PTAT, y la aparición de elementos de trabajo involuntario y trabajo bajo amenaza, resultado de lógicas de producción que buscan incrementar el rendimiento de la mano de obra e incrementar la ganancia. Como lo señala Yea (2017), a pesar de los adelantos en la comprensión académica del trabajo precario y la mano de obra no libre, hay poca conceptualización de las estrategias de los empleadores para disciplinar e intimidar a la mano de obra migrante. Según Yea, es necesario caracterizar la no libertad del migrante en una manera que supera la descripción de los factores estructurales generales que disciplinan a

la mano de obra migrantes, o las descripciones de las condiciones de los migrantes, y explorar las micro dinámicas de la disciplina laboral. La autora cita a Strauss (2012) que afirma que hay "una escasez relativa de estudios empíricos sobre el trabajo no libre, desde una perspectiva sectorial, geográfica o de microescala, por un lado, y una necesidad de mayor claridad conceptual por el otro". También cita las críticas hechas por Cross, (2013), Dundon (2007) Hardy (2015), Vosko (2014) que señalan ya sea que se ha profundizado poco en la investigación sobre las prácticas laborales experimentadas por los trabajadores migrantes, o que esta investigación ha priorizado documentar el rol o ausencia de sindicatos y organizaciones de trabajadores como elementos determinantes para establecer si existe o no agencia de parte del trabajador. (Yea, 2017, p.180)

Nuestra hipótesis de partida es que la naturaleza y las necesidades de la producción agrícola han resultado en regímenes laborales y migratorios particulares que se manifiestan como un sistema en su conjunto, y que este conjunto está constituido no solo de la dimensión legal y operacional del programa, sino también de las dinámicas de producción que dan lugar a violaciones graves de derechos humanos. Desde esta interpretación el marco legal y operacional del PTAT incrementa la vulnerabilidad laboral de sus participantes, y ésta se materializa en la relación cotidiana a través de la disciplina laboral que crea condiciones de superexplotación suficientemente significativas como para ser consideradas indicadores de trabajo forzoso. Es en este nivel que el análisis permite pasar de una condición abstracta de trabajo "no libre" (*unfree labor)* a una situación concreta de riesgo o presencia de indicadores de trabajo forzoso. Esta hipótesis da por cierta y sentada la crítica al marco legal y operacional del PTAT en la medida en la que este marco expone a la mano de obra a riesgos *potenciales* de violaciones de derechos humanos a través de estas estructuras legales que crean espacios de precariedad y vulnerabilidad, pero va un paso más allá y detalla de qué forma los riesgos se materializan y cómo estos están ligados a una forma de trabajo particular.

Esta hipótesis es explorada a través de un análisis de economía política basada en el concepto del sistema de trabajo migrante de Paret (2011), que describe un régimen laboral y migratorio particular en el que la explotación se vuelve posible y real a través de la interacción entre Estado, capital y fuerza de trabajo. En este sistema, la expresión de las dinámicas anclada en procesos históricos políticos y sociales concretos se expresa a través de la existencia de una

frontera que restringe la movilidad laboral de las personas trabajadoras, un esquema de reproducción que abarata los costos de esta mano de obra externalizándolos a otra geografía, y un sistema de producción que impone, a través de la disciplina laboral, circunstancias de superexplotación. Para los fines de esta investigación, son las dinámicas del sistema de producción, la superexplotación y la dimensión del trabajo forzoso lo que nos parece necesario explorar: es en el ámbito de la relación laboral empleador-empleado, circunscrita a un sector particular, que la explotación se manifiesta. Si bien el Estado orienta el flujo, lo regula y lo norma para crear una mano de obra dócil, barata y desechable, la dimensión de la vulnerabilidad se materializa en la relación cotidiana y tiene consecuencias concretas sobre los derechos laborales de las personas migrantes.

El objetivo es establecer la relación entre las prácticas laborales, insertas en la dimensión de la producción de plusvalía, y la vulnerabilidad de los participantes del PTAT a riesgos laborales, en particular a los indicadores de trabajo forzoso. Los resultados de esta investigación podrán alimentar la discusión sobre la necesidad de regulación para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de trabajo forzoso al seno de los programas de trabajo temporal.

Esta investigación contribuye a la conversación actual sobre las ventajas de las migraciones temporales, y se inscribe en particular en el contexto norteamericano donde, en la última década, los programas de trabajo temporal han repuntado en la práctica y en las discusiones bilaterales y multilaterales como la solución a la migración indocumentada. El interés puntual de este estudio para las conversaciones futuras acercar la lupa a la dimensión de la producción de la plusvalía, identificar las prácticas laborales riesgosas, ligarlas a indicadores de trabajo forzoso y establecer esta relación entre estructura operacional y legal y el desarrollo de dinámicas laborales y sociales que van más allá de las simples violaciones administrativas a la legislación laboral, constituyendo violaciones graves a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Esta perspectiva puede orientar un diálogo sobre la necesidad de adaptar las políticas de movilidad laboral y de protección consular a personas en situación de movilidad laboral desde las Secretarías de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, y Relaciones Exteriores.

En el ámbito conceptual, esta investigación explora en profundidad la expresión concreta de los indicadores de trabajo forzoso en el marco de las migraciones laborales, proponiendo

preguntas orientadoras que pudieran ser replicadas en contextos similares para facilitar el monitoreo y evaluación de programas de trabajo temporal. El trabajo contribuye al debate académico respecto al trabajo no libre, y las condiciones de precariedad, vulnerabilidad y explotación en los mercados laborales globales.

2. Objetivos

Este trabajo explora el impacto que tienen los sistemas de trabajo migrante sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras, su vulnerabilidad a la explotación, y la presencia de indicadores de trabajo forzoso resultado de las dinámicas laborales del programa antes referido.

De manera más puntual, este trabajo tiene tres objetivos principales:

- Describir las características particulares del sistema de trabajo migrante en el que se inscribe el PTAT
- Identificar las prácticas laborales concretas relacionadas con la producción de la plusvalía que resultan en indicadores de trabajo forzoso según las directivas de la Organización Internacional del Trabajo
- Ofrecer un modelo de análisis estructural que permita movilizar actores públicos y privados alrededor de criterios más objetivos de violaciones de los derechos laborales.

Para responder a la pregunta "¿Cómo la estructura del PTAT vulnera los derechos laborales de las personas migrantes a través de las dinámicas de la producción?", tomamos como marco teórico los conceptos de sistemas de trabajo migrante, trabajo no libre, superexplotación y trabajo forzoso. Nuestra intención no es concluir que los participantes del PTAT viven una situación de trabajo forzoso, sino establecer la relación entre práctica laboral, vulnerabilidad laboral, riesgo de trabajo forzoso y capacidad del sistema de identificarlo, prevenirlo y mitigarlo.

CAPITULO I. MARCO TÉORICO CONCEPTUAL

En su análisis del corpus teórico de los estudios de migración internacional, Arango afirma que las diversas teorías y enfoques se han centrado en las causas de la migración, y dejado a un lado los procesos que las sostienen y perpetúan, y que podrían tal vez ofrecer mejores prospectos de desarrollo teórico. Según Arango, el corpus actual se encuentra aún rebasado e incapaz de explicar el cambio social y los fenómenos migratorios, y apenas proporciona hipótesis y preguntas de investigación sin ofrecer una propuesta sólida que permita explicar el fenómeno migratorio en su totalidad (Arango, 2003). Por esta razón, recurrimos más que a un corpus teórico sólido, a una serie de conceptos fundamentales que facilitan el análisis sobre los flujos migratorios regulados. En esta sección, abordamos en un primer momento la teoría de la segmentación laboral de Piore y el análisis de De Genova sobre las causas de la migración, para concentrarnos en un segundo tiempo en el concepto de sistema de trabajo migrante desarrollado por Buroway y perfeccionado por Paret. Terminamos esta sección introduciendo los conceptos de trabajo no libre, explotación, sobreexplotación y trabajo forzoso.

1.1 Movilidad laboral, segmentación de mercados laborales y migración.

La teoría de los mercados duales de trabajo suele concentrarse en la dimensión económica de la migración, y explicar los flujos desde una perspectiva macro y de hombre económico. La teoría de la segmentación del mercado laboral de Michael Piore, desarrollada en la década de 1970, explica la dinámica de los mercados laborales y cómo afecta a los trabajadores inmigrantes. Piore explica que los mercados laborales se dividen en dos segmentos: el sector primario y el secundario. En el sector primario, caracterizado por un empleo estable, buenos salarios y seguridad laboral, predominan los trabajadores nativos. En cambio, el sector secundario se caracteriza por el empleo irregular, los salarios bajos y una seguridad laboral limitada, y suele estar ocupado por grupos marginados. Los trabajadores inmigrantes tienden a concentrarse en el sector secundario, ya que a menudo sufren discriminación, acceso limitado a la protección social y explotación. La teoría de Piore subraya el papel de las fuerzas estructurales y la discriminación en la configuración de los resultados del mercado laboral para los inmigrantes y destaca cómo la segmentación de los mercados laborales contribuye a la vulnerabilidad y la explotación (Piore, 1983). Massey, Arango y otros (Massey et al., 2017) resumen la perspectiva teórica de Piore de la siguiente manera: la migración internacional se

atribuye principalmente a una demanda intrínseca y duradera de mano de obra extranjera dentro de las estructuras económicas de las naciones desarrolladas. Esta demanda tiene su origen en varias características fundamentales de las sociedades industriales avanzadas. En primer lugar, se observa una inflación estructural de los salarios, en la que éstos no sólo responden a la oferta y la demanda, sino que también encarnan el estatus social y el prestigio ligados al puesto de trabajo específico. Esta vinculación entre estatus profesional y retribución conduce a una reticencia a modificar las estructuras salariales, fenómeno denominado inflación estructural. En segundo lugar, las jerarquías profesionales plantean problemas de motivación a los trabajadores, sobre todo a los de los escalones inferiores, con escasas perspectivas de ascenso. Los trabajadores inmigrantes, motivados principalmente por los ingresos y desprovistos de preocupaciones por el estatus, son idóneos para esas funciones. El dualismo económico de las economías avanzadas da lugar a un mercado laboral segmentado, que distingue entre un sector primario estable y un sector secundario inestable y no cualificado. Los trabajadores nativos se sienten atraídos por el sector primario, con salarios más altos y seguridad laboral, lo que hace que el sector secundario dependa de los inmigrantes para cubrir la demanda de mano de obra no calificada. Por último, los cambios demográficos, como el aumento de la participación de la mujer en la población activa, el aumento de las tasas de divorcio, el descenso de las tasas de natalidad y la ampliación de la educación, han reducido la disponibilidad de las fuentes tradicionales de mano de obra doméstica. En consecuencia, la persistente demanda estructural de mano de obra inmigrante surge debido a la creciente necesidad de trabajadores de nivel inicial y a las limitaciones de la mano de obra nacional.

La teoría dual del mercado laboral de Piore se aparta de las teorías neoclásicas al hacer hincapié en la naturaleza de la migración laboral internacional, impulsada por los empleadores, en la que la contratación basada en la demanda de los países de origen sustituye a las diferencias salariales como motor clave, manteniéndose constantes los salarios gracias a mecanismos sociales e institucionales. La influencia de los responsables políticos en este tipo de migración es limitada, ya que se requiere una reestructuración económica importante para alterar la demanda estructural de mano de obra inmigrante en las economías postindustrial izadas. Para el caso que nos ocupa, la teoría de los mercados duales de trabajo resulta insuficiente porque si bien explica las dinámicas del mercado laboral que confinan a la mano de obra migrante a sectores específicos, no es suficiente para explicar el rol del Estado en estos

arreglos sociales e institucionales que perpetúan y confinan a la mano de obra a estos sectores únicamente, es decir, la dimensión política de la migración regulada.

Otros marcos teóricos nos permiten acercarnos a la dimensión sociopolítica de la migración. Nicholas De Genova aporta una perspectiva marxista a la teoría de la migración, y hace del sistema capitalista el móvil central de los flujos migratorios. Esta "teoría marxista de la migración aún por desarrollar" está compuesta de extrapolaciones del corpus marxista referentes, aunque sea de manera tangencial, a la migración, y se concentra en las dimensiones del Estado, la ley, el nacionalismo, las fronteras, la ciudadanía y la raza (De Genova, 2019, p. 2) La migración, para De Genova, es la movilidad de la fuerza de trabajo condicionada y subordinada a través de la producción de la diferencia impuesta por la frontera y la legislación migratoria. Esta diferencia se construye a través de construcciones de la raza, la frontera, la ilegalidad, la diferencia, entre otros. Para el autor, la migración debe ser leída como una característica estructural del capitalismo que está ligado a los sistemas económicos y políticos del orden mundial. Según el autor, la migración laboral es un componente central del sistema capitalista global. Sus formas originales más brutales, como el esclavismo, la servidumbre, la gleba y la explotación colonial, no son fenómenos aislados sino verdaderas precondiciones para la posibilidad de la acumulación del capital (De Genova, 2019 p. 2). Para el autor, la dimensión política de la relación entre capital y trabajo debe ser siempre comprendida en términos de la producción específicamente social y política específicamente histórica de la diferencia (De Genova, 2019) Mientras la movilidad de la mano de obra se incrementa, se incrementa también la diferencia producida por las fronteras del Estado-Nación. En resumen, De Genova habla de la migración como un sistema global de movilidad laboral, en la que la ilegalización de la *movilidad laboral* (el subrayado es mío) es la forma central y constitutiva de la subordinación del trabajo dentro del sistema. (De Genova, 2019, p. 2)

De particular interés para este análisis es la postura de De Genova sobre la perspectiva de autonomía de la migración, concebido en términos de formaciones sociales históricamente específicas de movilidad humana que se manifiestan cono un poder constitutivo dentro de la relación más general capital-mano de obra. (De Genova et al., 2018) Según De Genova, esta perspectiva nos aparta a la vez de la visión del migrante como un objeto inerte a la merced de las fuerzas estructurales del "*push*" y el "*pull*", pero también de la visión romanticista del

ejercicio de la libertad de movimiento del migrante como acto subversivo o emancipatorio. (De Genova et al., 2018. p.241) Para este autor, el ejercicio de dominación sobre la mano de obra a través de las políticas de inmigración y ciudadanía forman parte de las dinámicas del capitalismo y resultan en experiencias social y políticamente particulares de migración laboral y luchas migrantes a nivel global. (Álvarez, n.d) Los aportes conceptuales de De Genova ofrecen una perspectiva crítica de las dinámicas de la migración global y explican la manera en la que la migración está interrelacionada con el sistema capitalista global.

1.2 Sistema de trabajo migrante

En 1976, Burawoy propone el concepto de sistema de fuerza de trabajo migrante o sistema de trabajo migrante (*migrant labor system)* (Burawoy, 1976). Según Burawoy, para garantizar el buen funcionamiento de una economía capitalista, es imperativo mantener una mano de obra estable, por la que los trabajadores reciban un salario mínimo diario de subsistencia determinado por factores históricos: esta mano de obra debe ser remplazada cuando quedan puestos vacantes. En el contexto de un sistema de mano de obra migrante, existe una clara separación institucional y dislocación física entre los procesos de reproducción y mantenimiento de la mano de obra. En consecuencia, el sistema de mano de obra migrante se caracteriza por una doble dependencia del empleo en un lugar geográfico y de un sistema económico o Estado alternativo en otro. Además, este acuerdo implica la separación de los trabajadores migrantes de sus familias, una condición impuesta a través de mecanismos legales y políticos específicos que controlan la movilidad geográfica e imponen restricciones a la movilidad ocupacional de estos trabajadores. La existencia de estos mecanismos se ve facilitada por la relativa falta de poder de negociación que experimentan los trabajadores inmigrantes en sus lugares de trabajo, en el mercado laboral en general y en los sistemas jurídicos y políticos del Estado de destino. En consecuencia, un resultado significativo de este sistema de mano de obra migrante es la descarga de ciertos costes relacionados con la reposición de la mano de obra, que suelen correr a cargo del empleador o del Estado de destino, en el sistema económico o en el Estado de origen. En este análisis, el rol del Estado en la reproducción y organización de la base económica del sistema se expresa a través de tres mecanismos: la regulación del movimiento, que mantiene la separación entre el mantenimiento de la mano de obra y su reproducción; las restricciones en la movilidad ocupacional, que

mantiene a la mano de obra fuera de puestos mejor pagados, y la indefensión forzada (*enforced powerlessness*) que impide que los migrantes desafíen el sistema y cambien las instituciones que lo mantienen en pie.

La propuesta de Burawoy es innovadora, porque como él menciona, los estudios de migración laboral suelen centrarse en la perspectiva del migrante individual, concentrándose tanto en los factores de jale y empuje, como en los problemas de adaptación, asimilación y aculturación del migrante recién llegado. El autor señala que, aunque importantes, estos elementos no iluminan el funcionamiento del sistema de migración laboral y los contextos sociales, políticos y culturales en los que el flujo migratorio está regulado en mayor o menor medida por los intereses políticos y económicos. (Burawoy, p. 1050) Según el autor

> "no se trata de asimilación o aculturación, sino de una segregación impuesta. El flujo laboral es dirigido por instituciones operando por encima del mercado más allá del control de un individuo o incluso de un grupo de migrantes… el análisis de dichos sistemas de mano de obra migrante requiere una perspectiva diferente: una que se concentra en la naturaleza de instituciones coercitivas externas y su modo de organización" (Burawoy, p. 1051)

1.3 Paret. Frontera, producción y reproducción

Paret (2011) retoma las ideas de Burawoy, aunque de forma crítica. El problema con este autor sería, en opinión de Paret, que supone que todos los sistemas de mano de obra migrante tienen una estructura general e invariable, independientemente de sus diferencias particulares. Esta estructura se centraría, como ya vimos, en la separación artificial entre manutención y reproducción, y lo que distinguiría a los diferentes sistemas entre sí sería la forma en que la consiguen y mantienen en el tiempo. De acuerdo con Paret, sin embargo, esta idea contradice la información empírica disponible, pues dicha separación no es universal: no solo llega a ocurrir en ocasiones que los migrantes echen raíces en el país receptor, sino que hay épocas y lugares en los que esto se vuelve incluso una tendencia general, y, sobre todo, que eso no elimina la inferioridad de su estatus ni fuerza a los empleadores a mejorar sus salarios. En lugar de preguntar, entonces "cómo se reproduce la separación entre manutención y renovación, plantea una pregunta algo más general: ¿cómo el Estado produce y reproduce mano de obra barata?" Con este cambio de perspectiva, se puede dejar de asumir la separación entre mantenimiento y renovación, y dejar "abierta la posibilidad de que existan múltiples formas

de organizar la reproducción de la mano de obra para reducir los costes para los empresarios y el Estado."

A partir de esta crítica, Paret establece su propia definición del sistema de trabajo migrante como una configuración específica del Estado definida por tres funciones: la constitución y la regulación de las **fronteras;** el uso y la dominación de la fuerza de trabajo migrante en el proceso de **producción**, y la r**eproducción** de las personas migrantes y sus familias. (Paret, 2011, p.58). (el subrayado es mío)

Este cambio de perspectiva le permite entender varias cuestiones nuevas. En primer lugar, le permite distinguir entre dos grandes tipos de sistema de mano de obra migrante:

* **La exclusión a través de la legalización** (ETL). Basada en la importación regulada de migrantes, en un número definido y legalmente confinados al trabajo para ciertos empleadores, regiones o sectores específicos. Éste es, naturalmente, el caso del PTAT.

* **La inclusión a través de la ilegalización** (ITI). Basada en la integración del trabajador migrante en tanto ilegal. Legalmente, es una forma de exclusión —el migrante tiene prohibido trabajar en el país receptor—, pero en la práctica es una forma de integración subordinada, en la que al mismo tiempo se les acoge y se les margina, como ciudadanos de segunda a quienes se puede explotar en mayor medida. Ambas formas tienen en común que consiguen dar un trato diferenciado al migrante, pero no lo hacen del mismo modo ni con los mismos resultados. En el caso de la ITI, en particular, el migrante indocumentado -*ilegalizado* por el régimen- puede elegir entre distintos empleadores, regiones y sectores.

En segundo lugar, este cambio de enfoque le permite ver que, si bien la distinción entre manutención y reproducción puede explicar la reducción de los salarios de los migrantes —al cargar una parte de su valor al país de origen—, no explica de ningún modo que se les haga trabajar más intensamente ni en jornadas más largas, cosa que naturalmente también ocurre y no de forma ocasional, sino sistémica. Esto nos fuerza a observar las estrategias concretas usadas por cada empleador para explotar a la mano de obra migrante. No solo la forma en que el sistema en su conjunto facilita esta explotación con el control de fronteras, el confinamiento o la ilegalización de la mano de obra, sino el modo específico en que la esfera de la producción aprovecha estas facilidades en cada caso.

Este enfoque es especialmente importante al analizar los indicadores de trabajo forzoso en granjas asociadas al PTAT, pues obviamente no se trata de que el programa esté diseñado para el trabajo forzoso, pero tampoco es cierto que las granjas en las que estos indicadores pueden hallarse sean solo "dos o tres manzanas podridas". La clave está en la forma en que cada empleador usa las condiciones del programa —y al sistema en su conjunto— en sus estrategias para la explotación impune de la mano de obra migrante. Se trata del modo en que los individuos usan la ley en sus relaciones mutuas, y de cómo esa ley impide, permite o promueve distintas formas de abuso en la práctica —sin necesidad de que así lo hayan querido ni previsto sus creadores.

El sistema de trabajo migrante en el que se inscribe el PTAT sería, en el lenguaje de Paret, solo una de las maneras en las que el Estado produce y reproduce la mano obra barata, flexible y desechable que se requiere para responder a las necesidades del sector agrícola canadiense. Según Paret, hay múltiples maneras de organizar la mano de obra para reducir costos al empleador y al Estado. Esta dimensión aporta los elementos críticos necesarios para replantear el programa —desde una perspectiva no abolicionista— resolviendo las dimensiones de la producción, la reproducción y la frontera de una manera en la que los riesgos laborales, sin desaparecer, se mitiguen sustancialmente. Aunque identificar, prevenir, mitigar y remediar las violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores sea un deber fundamental del Estado canadiense, esta intervención no puede reducirse a la regulación de la frontera, y exige una reestructuración de la regulación de las relaciones laborales privadas. Sin embargo, las dinámicas empleador-empleado, hasta el momento, han quedado relegadas del análisis.

Nuestro eje de análisis del programa se basará en las tres funciones que Paret atribuye al sistema de trabajo migrante: (1) regulación de las fronteras, (2) dominación de la mano de obra en el proceso de producción y (3) la reproducción de los migrantes y sus familias. En el caso analizado, la dimensión de la regulación de la frontera sería el propio marco legal del PTAT, que limita el acceso a derechos de la mano de obra y levanta el espectro de la deportabilidad. En cuanto a la producción, integramos en el análisis el concepto de disciplina laboral, ligándolo a la función de producción del plusvalor, como eje indispensable del funcionamiento del mecanismo de explotación dentro del PTAT. Enlazamos así la dimensión macro del PTAT y

la dimensión micro de la explotación, caracterizada por las prácticas laborales que resultan en indicadores de trabajo forzoso.

El foco de esta investigación se centra precisamente en la relación entre la frontera, manifestada como el marco legal y operacional del programa, y la producción, manifestada como práctica laboral de extracción de plusvalía. De manera tangencial, por no ser el foco de este trabajo, abordaremos las estrategias de reducción de costos de la reproducción en prácticas laborales concretas que empujan a los migrantes a condiciones de vida degradantes.

1.4 Marx y Marini. Superexplotación, plusvalor absoluto y plusvalor relativo.

Antes de abordar la teoría de la dependencia y el concepto de superexplotación de Marini, esencial para el análisis de las dinámicas laborales en las que se inscribe el trabajo forzoso, creemos necesario hacer una breve presentación de la teoría del valor-trabajo de Marx expuesta en “El Capital”. (Marx, 1867, sección 3-7)), postula que el valor de una mercancía viene determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción. Según Marx, el valor de un producto no se deriva de la cantidad de dinero o de recursos invertidos en su producción, sino de la fuerza de trabajo humano abstracto incorporado en él. Este concepto adquiere especial relevancia al considerar la dinámica de los distintos sectores económicos, como la agricultura y la industria. En el análisis de Marx, la división del trabajo dentro de una sociedad capitalista da lugar a la creación de distintos sectores con diferentes niveles de inversión tecnológica y condiciones laborales. El sector agrícola, caracterizado por un menor grado de sofisticación tecnológica y a menudo por jornadas laborales más largas, tiende a mostrar peores condiciones laborales en comparación con el sector industrial.

Marx ilustra que el modo de producción capitalista impulsa el desarrollo de la maquinaria y la tecnología en los entornos industriales, lo que conduce a una mayor eficacia y a una reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario por unidad de producción. Esta mayor productividad permite a los trabajadores industriales producir el valor equivalente de sus salarios en menos tiempo, creando un excedente de tiempo-valor excedente o plustrabajo. Por el contrario, el sector agrícola suele ir a la zaga en avances tecnológicos, lo que se traduce en jornadas laborales más largas y procesos de producción menos eficientes. Esta disparidad en la inversión tecnológica y la productividad, tal y como la esboza la teoría del valor trabajo de

Marx, contribuye a las diferencias observadas en las condiciones laborales entre los sectores agrícola e industrial. La teoría hace hincapié en cómo la organización específica de la producción dentro del capitalismo genera condiciones desiguales entre sectores, perpetuando las distinciones entre los entornos laborales rurales y urbanos. De esta manera, es comprensible que ciertas ramas de la producción sean, en el lenguaje habitual, "intensivas en capital", y otras "intensivas en mano de obra". El aporte teórico marxista en este análisis es que permite explicar por qué las empresas del segundo tipo suelen tener peores condiciones laborales que las primeras. El eje central de este análisis es que la división del trabajo capitalista produce y requiere una distinción entre las condiciones laborales de sus distintas ramas, y que es a partir de las necesidades de esas ramas que se construyen relaciones sociales que las permean y permiten. A grandes rasgos, y dejando de lado las excepciones, pueden oponerse de ese modo la agricultura y la industria, y, por ende, el campo y la ciudad. En esta perspectiva, las necesidades del sector agrícola canadiense y su relación con el Estado y la Sociedad sientan las bases para la creación de las condiciones en las que la movilidad de mano de obra y las condiciones de empleo se darán.

El trabajo de Mauro Marini (1973) en el desarrollo de la teoría de la dependencia y su comprensión de las dinámicas de explotación de la mano de obra nos permiten dialogar con Paret y crear los parámetros conceptuales sobre los que se desarrolla nuestro análisis de las dinámicas laborales dentro de los programas de trabajo temporal. De acuerdo con la teoría de la dependencia, la menor inversión tecnológica y las peores condiciones laborales de los países pobres no se explicarían por la falta su falta de desarrollo, sino por el lugar que ocupan en la división internacional del trabajo, comparable hasta cierto punto con la ocupada por el campo ante la ciudad dentro de cada país. Se trata de una división en la que no hay partes menos "avanzadas" o "atrasadas" que otras, sino piezas distintas de una misma economía mundial. Pensemos en un país eminentemente agrícola y minero, en comparación con otro centrado en la industria y los servicios. Y así, por último, el mismo principio que explica la diferenciación estructural entre las condiciones laborales de distintas ramas, explicaría también la diferenciación estructural entre las condiciones laborales de distintos países. Para Marini la dependencia es una categoría circunscrita a un momento del desarrollo del capitalismo global que tiene consecuencias particulares sobre la región latinoamericana, caracterizados por mecanismos ligados a los modos de producción y circulación en la manifestación del desarrollo

capitalista. (Marini, 2008, Branca & Giacomelli, 2017). Los elementos de su análisis a los que recurrimos están intrínsecamente ligados a la teoría del plusvalor, y su aplicación en el caso particular de las economías dependientes. Para abordarlos, iniciamos por analizar su concepto de superexplotación, es decir, la extracción de un grado "extra" de plusvalía a partir de la fuerza de trabajo gastada, que se manifiesta como la reducción de los salarios por debajo del nivel necesario para que el trabajador reproduzca su fuerza de trabajo, y en la que esta fuerza de trabajo se remunera por debajo de su valor real (2008). Para Marini, la superexplotación está inscrita en el intercambio desigual, pero no se deriva de él, sino de las dinámicas creadas por el mercado mundial. La superexplotación se produce en sectores de economías dependientes vinculadas a la economía mundial por un crecimiento basado en las exportaciones, que no dependen de los trabajadores para actuar como consumidores de los valores de uso que producen. Marini presenta la superexplotación como el resultado de la combinación de tres métodos de aumento de la plusvalía: la intensificación del trabajo (plusvalía relativa), la prolongación de la jornada laboral (plusvalía absoluta) y la expropiación de parte del trabajo necesario para que el trabajador reponga su fuerza de trabajo. Según el autor, esta dinámica no debe entenderse simplemente como un aumento del grado de explotación, que podría resolverse con aumentos salariales conseguidos mediante luchas sindicales. Por el contrario, es un modo de superexplotación que compensa el lugar subordinado de las clases dominantes de la periferia. La superexplotación y la dependencia son dos caras de la misma moneda que limitan y mantienen a los países dependientes en un estado de subdesarrollo. La relación entre plusvalía absoluta y relativa, y la combinación entre estas dinámicas es explicado más claramente de la siguiente manera: (Marini, 1972).

Plusvalía relativa: la intensidad del trabajo aumenta sin que se modifique el nivel tecnológico existente, con un incremento del valor creado por el obrero sin prolongar la jornada de trabajo basado en el cambio entre la relación entre el tiempo de trabajo excedente y el necesario, que vuelve al obrero más productivo.

Plusvalía absoluta: la jornada de trabajo se prolonga, alterando la relación entre el tiempo de trabajo necesario y excedente.

Remuneración por debajo del valor real de la fuerza de trabajo: es decir, no respetar las condiciones técnicas y el costo de los medios de subsistencia para establecer la relación

entre el tiempo de trabajo necesario y el excedente, usando el tiempo de trabajo excedente así empleado como el fondo de la acumulación del capital.

Latimer (2021) recorre el análisis de Marx y Marini, la teoría de la dependencia, a la teoría del valor-trabajo y al concepto de segmentación del mercado para realizar un análisis del concepto de sobreexplotación, y actualizarlo dentro de las dinámicas neoliberales y las necesidades de ciertos sectores en ciertos contextos, por ejemplo, el sector agrícola. La autora señala que la sobreexplotación debe entenderse en el contexto de una división del trabajo que involucra *niveles variados* de explotación, o una segmentación laboral, pero que estas dimensiones no se han integrado de manera sistemática en la teoría del valor-trabajo. Según Latimer, las formas "retrasadas" de explotación permanecen no porque la lucha de clases en una formación social sea inadecuada, sino porque siguen siendo rentables y funcionales para la acumulación global del capital nacional e internacional, a diferencia, por ejemplo, del trabajo estrictamente esclavo. Estos procesos son alimentados por la demanda de productos agrícolas e industriales a bajo precio en las economías del norte global, y son posibles a través de la liberalización de los mercados, los mercados especulativos de materias primas y tierras y las dinámicas de concentración de la tierra. El elemento de la segmentación de los mercados es fundamental en el análisis de Latimer, que cita a Souza (1974) describiendo la coexistencia de formas avanzadas de explotación capitalista y modos de producción "retrasados" en los procesos económicos brasileños. Para Souza, "la basis de este desarrollo fue la explotación intensiva de la mano de obra y no el uso de la tecnología. Sin embargo, estas dos formas se complementaron mutuamente, y fue únicamente cuando el sistema mundial requirió formas más avanzadas de producción (agrícolas o industriales) que estas fueron incorporadas".

Una de las principales críticas (Cueva, 2012, citado por Katz, 2022) al concepto de superexplotación de Marini es que el pago insuficiente de salarios contradice los principios de acumulación que garantizan la reproducción de la mano de obra – solo con los salarios suficientes para la reproducción puede la creación de plusvalor ser perpetuada. Marini responde a esta crítica diciendo que, en el caso particular de las economías dependientes, no hay contradicción con el principio de acumulación puesto que o se espera de la mano de obra de la periferia que tenga también la función de consumidor de los bienes que producen. Para nuestro análisis, esta misma crítica se resuelve con el esquema propuesto por Paret en el que

los costos de la reproducción pueden ser artificialmente externalizados a través de la frontera, pero también por la oferta extremadamente elástica de demanda laboral que resulta en que, aún si la fuerza primera perdiera su posibilidad de ofrecer su fuerza de trabajo, habría a disposición del capital una fuerza de reemplazo.

La relevancia y pertinencia del análisis de Marini para explicar las dinámicas en los mercados laborales segmentados ocupados por la mano de obra migrante está ligado a las necesidades de la producción de mercancías en los países del norte global que debido a su naturaleza estructural no logran, en la dinámica de acumulación de capital crear un plusvalor relativo a partir de la tecnificación o mecanización de la producción para incrementar la productividad, o que de hacerlo generan un retorno de ganancias demasiado bajo. Sin embargo, el análisis de Marini va más allá al afirmar que el desarrollo industrial está cimentado continuamente en las ganancias obtenidas a través de la superexplotación, y que la dinámica clásica del desarrollo industrial europeo que manifiesta una transición de la extracción del plusvalor absoluto al relativo como resultado de la lucha de clase europea es sólo un mito. En estos casos, la segmentación de los mercados laborales.

Es posible integrar la teoría del plusvalor y el concepto de explotación al análisis de las migraciones laborales entendiéndolas como una manifestación de la división del trabajo, la segmentación de los mercados, y las dinámicas sectoriales basadas en estrategias distintas de acumulación de capital. La diferencia salarial producida por estas dinámicas da un motivo a los trabajadores para desplazarse del campo a la ciudad y de los países de la periferia a los del centro; de donde las migraciones serían una parte perfectamente normal de la economía capitalista. La demanda interna de migrantes en las economías centrales en este análisis es anterior e independiente a la oferta, pues algunas de sus ramas se inclinan naturalmente al crecimiento a costa de los trabajadores y dejarían de ser rentables, en la competencia internacional, en caso de verse obligadas a pagar los mismos salarios y ofrecer las mismas condiciones laborales que las demás. De esta manera, las necesidades de los trabajadores de los países “atrasados” se conectarían con las necesidades de las partes “atrasadas” de las economías desarrolladas. Este enfoque materialista parece dar una explicación completa de los fenómenos migratorios por motivos puramente económicos, lo que podría llevarnos al error de desdeñar la influencia del Estado. Desde una perspectiva marxista, no se trata de desdeñar estos

elementos, sino explicarlos. Esto permite explicar, y se desarrolla más tarde, la génesis y persistencia de la mano de obra migrante en el sector agrícola canadiense, concentrada en cultivos en los que la mecanización es poco viable, y la necesidad de limitar la movilidad laboral de esta mano de obra. Más adelante se aprovechará el concepto de plusvalor relativo para comprender de qué modo los indicadores de trabajo forzoso se manifiestan en el programa.

1.5 Vulnerabilidad, trabajo no libre, explotación, superexplotación y trabajo forzoso.

La revista de la literatura crítica sobre los programas de trabajo temporal recurre con frecuencia a los términos de precariedad, exclusión, explotación y trabajo no libre. Para los fines de esta investigación, en la medida en que pretende abordar la dimensión estructural de las necesidades de producción, la forma de trabajo que emplea, y las consecuencias sobre la vulnerabilidad laboral de las personas migrantes, proponemos hacer un recorrido entre estos conceptos para iluminar los motivos por los cuales los indicadores de trabajo forzoso pueden orientar con eficacia la crítica de las estructuras del PTAT al nivel de las estructuras de producción. El interés de sobrevolar estos conceptos es que la manera de medir, y por lo tanto de responder a violaciones graves a los derechos laborales, exige a la vez un concepto claro y consensuado, y una definición que facilite operacionalizar el concepto en casos concretos de relaciones laborales. Sugerimos que el concepto de trabajo forzoso supera en ambas dimensiones —la claridad de un concepto consensuado, y la posibilidad de hacerlo operacional— a conceptos más abstractos como el trabajo no libre o la explotación. Sin embargo, es interesante recurrir a estos para exponer claramente cómo la crítica al PTAT puede construirse de una manera más objetiva y medible.

La revista de la literatura y la crítica del PTAT que se presenta más adelante asienta las condiciones de la relación Capital, Estado y Sociedad en la construcción de este régimen laboral y migratorio, y las consecuencias que tiene sobre la precariedad, la vulnerabilidad y las condiciones generales del trabajo no libre de los participantes del PTAT. Sin embargo, consideramos necesario explorar los conceptos de trabajo no libre, explotación, sobre explotación y trabajo forzoso para agregar un nivel que va más allá del análisis sistémico de las estructuras legales y operacionales del PTAT y su funcionamiento en la creación de condiciones de trabajo no libre. Fundamentamos esta elección en tres argumentos, y

continuamos la discusión presentando los conceptos de trabajo no libre, explotación y trabajo forzoso.

Vulnerabilidad: En el contexto migratorio, la Organización Internacional para las Migraciones define vulnerabilidad como "la capacidad disminuida de un individuo o grupo de hacer respetar sus derechos, o de lidiar, resistir o recuperarse de la explotación o el abuso" (OIM, 2016a). Se caracteriza por la "presencia o ausencia de factores o circunstancias que incrementan el riesgo o exposición a, o a estar protegidos contra, la explotación o el abuso". Esta definición incluye el potencial de ausencia de factores de riesgo, y da lugar al concepto de factores de protección, que pueden contribuir a reducir el daño, la explotación o el abuso. (Hynes et al., 2018) Aunque no existe consenso sobre este concepto en la discusión sobre migración, explotación y trata de personas, se puede hablar de factores inherentes, de contexto y de medio ambiente. Estos factores operan a la vez sobre el contexto en el que el abuso se da, como sobre la capacidad de responder a él. (UNDOC, 2013)

Los desafíos estructurales que enfrentan los participantes del PTAT son múltiples, y afectan sus derechos económicos, sociales y culturales. Sin embargo, en el contexto de nuestro análisis, nos concentramos en la dimensión de la vulnerabilidad laboral, para establecer un lazo entre los elementos identificados en el concepto de sistema de mano de obra migrante y sus componentes -la frontera, la reproducción y la producción- y la manera en que estos factores o circunstancias incrementan el riesgo y exposición a la explotación o al abuso. Para la dimensión de la estructura del programa, nos interesamos en el concepto de vulnerabilidad desarrollado por Bustamante. Bustamante define la vulnerabilidad estructural como "la diferencia entre un nacional y un extranjero/inmigrante en sus relaciones con el Estado en el país de acogida", (Bustamante, 2010). El diagnóstico se abocará a identificar en qué medida la frontera y la producción de la plusvalía (la política migratoria canadiense y las prácticas laborales de los empleadores) tiene un impacto estructural sobre el acceso a derechos laborales de los participantes del PTAT, y señalar potenciales áreas de oportunidad, en términos de factores de protección que puedan contribuir a reducir el daño la explotación o el abuso en términos de riesgos laborales.

Partiendo del hecho de que los trabajadores agrícolas temporales constituyen un grupo particularmente vulnerable en razón de su bajo nivel de escolaridad, la precariedad del empleo,

las condiciones de trabajo peligrosas, el aislamiento y la ausencia de regulación fruto de políticas proteccionistas que favorecen a la agroindustria (Mattila, 2000), el mecanismo actual de los programas de trabajo temporal se conjugan para *crear una vulnerabilidad jurídica crítica*, y de hecho, constituyen el eje a través del cual se ejercen las violaciones más comunes de los derechos de los trabajadores. La *Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse* de Quebec, al evaluar los programas de trabajo temporal y sus consecuencias sobre los derechos fundamentales (CDPDJ, 2011) señala en su reporte:

> "la vulnerabilidad, la precariedad, en el sentido en que la entendemos, está inducida por un sistema que favorece el no-respeto de los derechos y libertades fundamentales de las trabajadoras y trabajadores migrantes. No se trata de una característica inherente de estas personas." (traducción libre)

El reporte recupera recomendaciones hechas por los grupos comunitarios y sindicales durante consultas previas, y señala violaciones sistémicas de los derechos de los trabajadores migrantes, fundamentadas en criterios discriminatorios penados por la Carta de derechos y libertades de la persona de Quebec: la raza, el color, el origen étnico o nacional, la condición social y la lengua:

> "Hablamos de discriminación directa cuando una persona es sometida a un tratamiento diferente que reposa sobre un motivo de discriminación prohibido, y esto, de manera abierta y declarada. La discriminación indirecta se refiere a la aplicación de una regla, de una política o de una práctica, en apariencia neutra, que tiene efectos perjudiciales sobre los miembros de los grupos señalados por el artículo 10 de la Carta. La discriminación sistémica, por su parte, engloba a la vez la discriminación directa e indirecta, pero va mucho más lejos. Reposa sobra la interacción dinámica entre las decisiones y las actitudes marcadas por prejuicios, así como sobre los modelos organizacionales y las prácticas institucionales que tienen efectos perjudiciales, deseados o no, sobre los grupos protegidos por la Carta." (CDPDJ 2010) Traducción libre.

El reporte de la CDPDJ concluye que el estatus migratorio temporal, los permisos de trabajo restringidos y la obligación de residencia en propiedad del empleador confluyen para acrecentar la vulnerabilidad de esta población y tienen consecuencias directas sobre el respeto de sus derechos fundamentales protegidos por la Carta, y que la estructura misma de los programas de trabajo temporal tiene consecuencias sobre las protecciones en materia de protección social y de derecho laboral. En el estado actual, esta situación viola el derecho a la libertad a la salud, a la seguridad e integridad física, al derecho a la vida privada, al derecho de asociación, la libertad de circulación, el ejercicio de la libertad individual, la libre disposición de sus bienes, el respecto a la inviolabilidad de la vivienda, el derecho a condiciones de trabajo

justas y razonables que respetan la salud, seguridad e integridad física, y el derecho a la dignidad.

Es con este lenguaje que pretendemos abordar la vulnerabilidad laboral de las personas migrantes a la explotación extrema, medida gracias a los indicadores de trabajo forzoso, como se verá en los siguientes apartados.

Trabajo no libre: Desde un análisis de economía política, en el que tomamos en cuenta las relaciones y dinámicas entre Estado, Capital y Sociedad, es necesario revisar brevemente la discusión sobre el concepto de trabajo no libre y su uso en el análisis de los programas de trabajo temporal. El trabajo no libre puede ser definido como

> "la incapacidad efectiva del trabajador de dejar de trabajar y buscar otro empleo o abandonar el mercado laboral por completo. Involucra algún tipo de fuerza o coerción más allá – o en vez de – la amenaza de no encontrar otro trabajo (por ejemplo, la inanición). Esta coerción, sin embargo, puede incluir la prolongación forzada del "consentimiento" obtenido inicialmente del trabajador para permanecer con el empleador por un periodo determinado."(McGrath, 2005).

El trabajo no libre parece a simple vista ser antónimo del trabajo libre, definido por Marx en su descripción del trabajador asalariado como "libre en dos sentidos, es decir, que como hombre libre puede disponer de su fuerza de trabajo como su propia mercancía, y que por el otro lado no tiene ninguna otra mercancía para vender". Sin embargo, el concepto de trabajo no libre engloba formas de trabajo y relaciones laborales diversas en sí, como la servidumbre, la esclavitud, la servidumbre por contrato, la servidumbre por deudas o peonaje, el trabajo no libre regulado por el estado, la mano de obra víctima de trata y el trabajo tributario (McGrath, 2005). Este concepto es, para algunos autores, fundamental para la crítica de las dinámicas de los programas de trabajo temporal, y tiñe el análisis y la crítica del PTAT (Basok, 1999; Satzewich, 1991; Smith, 2015). En el caso puntual del PTAT, el argumento central para considerar este tipo de trabajo como "no libre" es el de las restricciones que impone a la movilidad de sus participantes en el mercado laboral durante la duración de sus contratos, lo que resulta en una restricción a disponer de su fuerza de trabajo como mercancía.

Para los fines de esta investigación, recopilamos brevemente diversas posturas e interpretaciones sobre el trabajo no libre. Las discusiones sobre qué función cumple el trabajo no libre en una economía capitalista global tienen orígenes ontológicos y consecuencias

metodológicas sobre el análisis del fenómeno. McGrath (2005) establece cuatro grandes tendencias en estas interpretaciones:

- El trabajo no libre como vestigio de formas de trabajo precapitalistas que han subsistido, o formas de trabajo no capitalistas que pueden existir bajo el capitalismo, pero que no serán nunca las formas centrales del trabajo en la sociedad moderna.
- El trabajo no libre como modo de trabajo en relación con el progreso del capitalismo y parte de su proceso de acumulación primitiva: el trabajo no libre ocurriría en condiciones en el que el trabajo libre asalariado aún no existe. Esta explicación incluye el concepto de acumulación primitiva extendida, un proceso en curso en el que el capitalismo incluye a poblaciones aun no proletarizadas.
- El trabajo no libre coexistiendo en condiciones en el que el capitalismo ya está establecido, como otra de las múltiples formas de trabajo que la clase capitalista decide emplear. La razón de que otras formas de trabajo existan o no dependería, en este análisis, de elementos sociales o políticos, no económicos.
- El trabajo no libre como forma de trabajo empleada únicamente donde los procesos de acumulación del capital dejan de funcionar, o están en peligro de hacerlo.

Fudge (2019, p.110) por su parte presenta en su revista de la literatura lo que ella concibe como la pregunta clave, entender la coexistencia del trabajo no libre con la expansión del capitalismo, en primer lugar, para después conceptualizar la distinción entre trabajo libre y no libre. Las dos posturas opuestas serían que el trabajo solo es no libre cuando lo que se comercia – la mercancía- es la persona y no la forma de trabajo. (Brass, 1997, 2014, citado por Fudge, 2019) La otra opción es desafiar la dicotomía entre trabajo no libre y libre, señalando rangos de prácticas coercitivas distintas que coexisten en tiempos y lugares particulares, y enfatizando las normas legales de contrato y propiedad que son críticas para institucionalizar un mercado laboral. (Lucassen, 1997; Steinfeld and Engerman, 1997; Tomlins, 2010, citados por Fudge 2019). En este caso, serían las normas legales de contrato -un contrato cerrado que limita la movilidad laboral-lo que determinaría la característica de no libertad de las personas migrantes.

McGrath (2005, p.3) hace una distinción relevante a la diferencia entre sociedades con trabajo forzoso, y sociedades que dependen del trabajo forzoso – y considera que el análisis

del fenómeno solo es relevante cuando la mano de obra no libre representa una porción significativa de la mano de otra en una industria particular o área geográfica-. Para los fines de nuestro análisis, hemos conservado la postura de un trabajo no libre que coexiste como otra de las múltiples formas de trabajo que la clase capitalista decide emplear, y que para el caso del PTAT, se vuelve posible en una porción significativa de la mano de obra en el sector agrícola canadiense. Esto equivale a decir que las razones de su existencia y prevalencia como régimen laboral (y no como evento aislado, individual, en el nivel micro de la relación empleador-empleado) están ancladas en su legitimidad legal y política, sostenidas por el Estado en la regulación de los regímenes laborales y migratorios y, además, legitimadas por la sociedad. Una vez más, justificamos el análisis del fenómeno al nivel de la relación y la dinámica laboral, y no de la estructura legal y operacional del programa, porque la estructura que da lugar a las condiciones que permiten el trabajo no libre, en el caso particular del PTAT, ha sido suficientemente documentada y estudiada. Sin embargo, consideramos que las necesidades de la producción, y la forma de trabajo que éstas imponen, son en sí otro elemento estructural que ha sido poco abordado. Para enlazar el concepto de trabajo no libre con el análisis de las relaciones laborales capitalistas y su dinámica de extracción del plusvalor, recurrimos en un segundo momento al concepto de explotación.

Para hacer una pequeña acotación indispensable recurrimos a Fudge (2019, p. 116) que tras hacer un breve recorrido también sobre la discusión conceptual del trabajo forzoso, señala que la lectura de la no libertad laboral puede ser usada como "una heurística para enfatizar la gobernanza y subrayar simultáneamente la necesidad de desarrollar los lazos entre reproducción social, producción y acumulación". La misma Fudge subraya esta dimensión en el trabajo de LeBaron (2015) al añadir al concepto de trabajo no libre consideraciones sobre las imposiciones sistémicas y las formas de coerción que marcan la entrada en el mercado laboral y su incapacidad de abandonar la relación laboral; las relaciones sociales que rodean las experiencias en la esfera de la circulación, **y las condiciones y experiencias del proceso laboral en sí** (el subrayado es mío) (LeBaron, 2015, p.14)

Esta definición de LeBaron y Fudge es particularmente relevante para nuestro estudio en la medida en que aborda, a partir del mismo concepto, también la dimensión de la producción en la relación de trabajo empleador-empleado, dando un sentido sistémico al concepto, y

abandonando la perspectiva que se concentra en la relación capital-Estado y la regulación de las condiciones legales (el marco regulatorio) o estructurales (las características generales de una población, un sector o una geografía) para integrar las dinámicas y las experiencias del proceso laboral en sí. Descrito de esta manera, en principio, el concepto de trabajo no libre podría ser suficiente para abordar la dimensión del abuso laboral extremo en las relaciones de producción. La razón por la que no conservemos el concepto de trabajo no libre como elemento para operacionalizar las violaciones laborales es que consideramos, como se verá más adelante, que el potencial conceptual y operacional del trabajo forzoso respecto a la dimensión de las condiciones y experiencias del proceso laboral sugeridos por LeBaron es mayor, y tiene un potencial mayor de movilizar al sector privado y a tomadores de decisiones que el concepto, bastante académico y polémico, del trabajo no libre.

Explotación: El concepto de explotación por su parte no tiene precedente en el derecho internacional ni en legislaciones nacionales, a pesar de encontrarse en el corazón de la definición de trata de personas según el Protocolo de Palermo. Esto dificulta la operacionalización del concepto para establecer su relación con la vulnerabilidad laboral. El comité de expertos de la OIT, en su encuesta sobre la aplicación de los Convenios sobre trabajo forzoso, observó que el elemento fundamental de la definición de trata de personas era su propósito, es decir, la explotación, definida específicamente para incluir el trabajo o los servicios forzosos, la esclavitud y sus formas análogas, la servidumbre y otras formas de explotación sexual. (Koettl, 2009; Organización Internacional del Trabajo, 2009). En términos operacionales, esto exige del investigador establecer una relación basada en la definición, mucho más clara y disponible, a pesar de las críticas del concepto de trabajo forzoso (LeBaron, 2013), y explorar en la praxis la relación que estos elementos tienen con el concepto teórico de explotación. En su reporte sobre el costo de la coerción, la OIT (2009) reconoce de manera tangencial la dificultad a operacionalizar el concepto de explotación de manera general, en la medida en que la línea entre la explotación coaccionada y no coaccionada (*coerced exploitation* y *non-coerced exploitation*) es muy fina:

> "Hay un continuo que incluye a la vez lo que puede ser claramente identificado como trabajo forzoso y otras formas de explotación laboral y abuso. Puede ser útil considerar un rango de posibles situaciones con, en un extremo, la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud, y al otro, las situaciones de empleo libremente escogido. Entre ambos extremos, hay una variedad de relaciones laborales en las que el elemento de la libre elección del trabajador empieza a ser por lo

> menos mitigada o constreñida, y puede ser puesta en duda eventualmente" (Organización Internacional del Trabajo, 2009, p. 8)

El Banco Mundial, al tratar de conceptualizar los fenómenos de trabajo no libre para orientar la definición de políticas e intervenciones, retoma un poco esta distinción (Koettl, 2009) y establece una diferencia entre la explotación consensuada y no consensuada (*consensual exploitation y non consensual exploitation*). Según el autor, aunque ambos fenómenos se traslapan, la diferencia central se encontraría en que en el primer caso, es la vulnerabilidad económica de las víctimas las que los empujan a aceptar condiciones laborales explotadoras, y aunque éstas requieren la intervención del Estado en materia de mejoras en las áreas laborales y sociales de la legislación, la prioridad debiera ser es mejorar el conocimiento de la prevalencia, las causas y las consecuencias de la explotación no consensuada, y sus implicaciones sobre la política pública (y nosotros agregaríamos, sobre el derecho internacional) en material criminal relacionada con el la explotación no consensuada.

La razón por la que preferimos el concepto de trabajo forzoso sobre el de explotación, en el sentido descrito -vagamente- en el lenguaje del Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo, y los instrumentos internacionales, es que una vez más, carecen de indicadores operacionales y dejan un amplio margen de interpretación sobre los elementos necesarios para determinar la coacción o el consentimiento.

Según la definición de Vrousalis, (2013) se define explotación económica como la instrumentalización de la vulnerabilidad económica para la apropiación de (los frutos) de su fuerza de trabajo. Bajo el capitalismo, la vulnerabilidad se determina por las relaciones de control efectivo sobre la mano de obra y los medios de producción. Según el autor, estas relaciones permiten que los propietarios de los medios de producción instrumentalicen la vulnerabilidad e los trabajadores para apropiarse de la plusvalía producida. Para Vrousalis es importante establecer la diferencia entre la injusticia distributiva (originada por la acumulación primitiva o por circunstancias que se desprenden de la imperfección de los mercados) de la dominación en sí. Sin embargo, esta definición nos parece insuficiente puesto que la crítica del PTAT no se limita a la crítica de las relaciones laborales "comunes" del capitalismo global, sino a explorar la dimensión política y económica de la expresión extrema de esta explotación sobre una población particularmente vulnerable, a saber, las personas que participan en programas de trabajo migrante temporal.

Peña y Ocampo (2019), y recurren a las definiciones marxistas de explotación para explicar los fenómenos de superexplotación entre los mexicanos indocumentados en Estados Unidos. Para las autoras, la superexplotación se manifiesta cuando la tasa de extracción de plusvalía es superior a la tasa media de explotación. Esto se consigue mediante el uso de diversos mecanismos, como el pago de salarios inferiores al mercado, las condiciones de trabajo precarias y el acceso limitado a las protecciones legales. Las autoras sostienen que la superexplotación es especialmente frecuente en el caso de los trabajadores inmigrantes, que a menudo son objeto de prácticas discriminatorias y son más vulnerables a la explotación debido a su situación legal. Peña y Ocampo describen en mayor detalle la dimensión de la producción, la reproducción y la frontera, sin necesariamente recurrir a este conceptos, cuando establecen los criterios que permiten esta sobre extracción de la plusvalía: reducción de los costos de reproducción gracias a una mano de obra que fue sostenida y capacitada en otro Estado; acceso a mano de obra dispuesta a aceptar jornadas laborales más largas e intensas, con condiciones de vivienda y seguridad social precarias; y una mano de obra dócil, aislada, y sin posibilidad de organizarse. La sobreexplotación, según las autoras, sería el punto en el que se supera el límite de la renovación del proceso vital, y citan a Marx:

> "El límite último o límite mínimo del valor de la fuerza laboral lo constituye el valor de la masa de mercancías sin cuyo aprovisionamiento diario el portador de la fuerza de trabajo, el hombre, no puede renovar su proceso vital; esto es, el valor de los medios de subsistencia físicamente indispensables. Si el precio de la fuerza de trabajo cae con respecto a ese mínimo, cae por debajo de su valor, pues en tal caso sólo puede mantenerse y desarrollarse bajo una forma atrofiada. El valor de toda mercancía está determinado por el tiempo de trabajo necesario para suministrarla en su estado normal de calidad" (Marx, 1985, p. 210)

Entre los mecanismos de la superexplotación en el caso de los trabajadores migrantes en Estados Unidos, las autoras identifican varias estrategias: la fuerza de trabajo se paga después de haber sido consumida, o no se paga; se adultera la calidad y cantidad de los medios de subsistencias del trabajador; se paga el salario a crédito al deducir costos de transporte, comida, servicios y vivienda; etc. Para este análisis, nos interesa el concepto de superexplotación, partiendo de que toda relación laboral es un fenómeno d explotación en el sentido marxista. Para Marx, esta coacción económica indirecta que obliga al trabajador a vender su fuerza laboral es lo que distingue el trabajo asalariado de las formas de trabajo precapitalistas caracterizadas por la coacción directa. (Basok, 1999, p.196). Si bien las condiciones de precariedad, pobreza y exclusión características de la población rural mexicana reclutada

exprofeso para el PTAT constituyen un factor en la toma de decisión de aceptar condiciones laborales precarias, pero por encima de las existentes en su país, debemos dejar a un lado características que no son exclusivas del trabajo migrante, y dependen de manera general de las condiciones estructurales del capitalismo global. Los conceptos de plusvalor absoluto y relativo y su relación con el fenómeno de explotación y superexplotación nos permiten conceptualizar de manera más concreta las dinámicas de la producción que imponen condiciones de trabajo violatorias a los principios fundamentales, pero no son ni comunes, ni consensuadas en la discusión internacional.

Otras maneras – argumentamos débiles – de medir la explotación han sido sugeridas, como la evaluación de los estándares laborales mínimos de empleo. Shiva Foundation afirma, por ejemplo, que el esfuerzo concentrado en medir la "esclavitud moderna" por parte del sector privado, los gobiernos y la sociedad civil no son fructíferos, y que es posible medir la explotación laboral documentando el incumplimiento con los estándares laborales como el salario mínimo, el pago de vacaciones, la ausencia de recibos de pago detallados, y el número de aplicaciones presentadas ante un tribunal (Shiva Foundation & Ritchie, 2021). El argumento central es que estos indicadores son mucho más fáciles de medir y evaluar en el tiempo. Según la organización, entender la escala de los incumplimientos a los estándares laborales permite explicar que la explotación no es una desviación del norma sino un subproducto de ésta. Otro argumento – uno que nosotros presentamos alrededor del concepto de trabajo forzoso- es que estos indicadores pueden movilizar a la opinión pública y los tomadores de decisiones con mayor facilidad, y que medidas consistentes y adecuadas permitirán desarrollar políticas basadas en datos. Aunque estamos de acuerdo con la premisa de que medir el incumplimiento laboral ilustra la medida en que estas condiciones son sistémicas y no aisladas, es necesario considerar que, en primer lugar, el concepto de explotación no tiene, como ya se mencionó, referencia en derecho internacional, y por lo mismo, sería difícil impulsar este tipo de medidas a nivel global -la iniciativa de Shiva Foundation se refiere exclusivamente al Reino Unido-. En segundo lugar, y más importante, las disparidad entre legislaciones laborales nacionales y condiciones socioeconómicas a nivel global dificultaría un consenso sobre qué significa explotación, y por qué se mide con varas distintas: el salario mínimo en Luxemburgo des de $3,169 USD al mes, mientras que en Nigeria estamos hablando de $65 USD al mes. (Velocity Global, 2023). El impacto de una violación a los estándares de salario mínimo sobre la

vulnerabilidad o la precariedad de las personas trabajadoras en estos dos casos sería muy distinto. Es claro que la volatibilidad del empleo, la erosión de los salarios, las violaciones a la legislación laboral y los riesgos de salud y seguridad ocupacional afectan una población enorme y cada vez más creciente en de la fuerza de trabajo, vulnerable a los riesgos laborales y del mercado laboral. (Weil, 2009) Sin embargo, el fenómeno de la explotación, por la amplitud y profundidad que tiene en las economías modernas, debe medirse, pero no debe equipararse con las violaciones graves a los derechos fundamentales que han movilizado un consenso internacional, en particular el trabajo forzoso.

Trabajo forzoso: De esta conceptualización -parcial, evidentemente- concluimos que concentrarnos en la forma más violenta y evidente de la explotación, aquella que toma la forma de trabajo forzoso, replantea la necesidad de analizar el programa no en función de la relación social desigual en la que la persona trabajadora decide someterse, por su necesidad económica, a condiciones de vida y trabajo particularmente precarias y exigentes, lo que constituye en sí evidentemente un fenómeno de explotación y discriminación, sino en función de cómo estas condiciones redundan, en la práctica, en situaciones de trabajo en la que el consenso desaparece y el empleador logra exigir y extraer de la persona un trabajo bajo la amenaza de una pena, y para la que la persona no se prestó de manera voluntaria. (Convenio sobre el Trabajo Forzoso, No. 29, 1930)

Por definición, el trabajo forzoso describe una relación laboral, y no una condición estructural particular a un sector, una geografía o una población:

> "el trabajo forzoso consiste esencialmente de la explotación en el lugar donde el trabajo o servicio se da (…) cualquier acción judicial contra el trabajo forzoso debería tomar como su punto de partida las condiciones últimas del trabajo o servicio, prestando menos atención a la serie de factores que crearon o exacerbaron la vulnerabilidad de los trabajadores a la explotación ((Organización Internacional del Trabajo, 2009, p.8)

Adoptar como criterio de análisis el concepto de trabajo forzoso, y no aquel de trabajo no libre, nos permite entrar en la dimensión de la producción según la define Paret (2011), rebasar el nivel de análisis que subraya el rol del Estado en la creación de las condiciones de inmovilidad y concentrarnos en la lógica económica que origina a la vez la estructura legal y operacional, y las dinámicas de la producción-. LeBaron (2013, p.2) argumentaría que esta dinámica "minimiza las relaciones sistémicas de poder y coerción que envuelven el trabajo no

libre, conceptualizándolo como una serie de instancias individuales de dominación en lugar de una relación social de seguridad y explotación" Al contrario, es nuestra posición que identificar las dinámicas de la producción permite a la vez entender cómo y para qué se crean las dinámicas de poder y coerción que dan forma a las estructuras legales y operacionales por un lado, y cómo estas mismas dinámicas se expresan también de manera *sistémica* por en el lugar de empleo y la relación laboral.

Tras haber presentado las limitaciones y oportunidades presentadas por el concepto de trabajo no libre, explotación y sobreexplotación, abordamos finalmente le concepto de trabajo forzoso. El Convenio de la OIT sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) define, en su artículo 2 que el trabajo forzoso u obligatorio es «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». (OIT, 2018) Según las directivas de la Conferencia, los dos elementos fundamentales son **la involuntariedad** y **la amenaza de una pena cualquiera**. Cabe decir que se puede hablar de situación de trabajo forzoso únicamente cuando se encuentran los dos elementos, involuntariedad y amenaza, pero la presencia de alguno de esos indicadores puede ya informar sobre condiciones de trabajo no conformes con los principios fundamentales internacionalmente reconocidos.

Para identificar en la muestra la presencia de indicadores de trabajo forzoso y/o de situaciones de trabajo forzoso nos referimos a las recomendaciones presentadas durante la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2018, (OIT, 2018) que sugieren modificaciones y directivas para identificar con mayor precisión el fenómeno del trabajo forzoso.

Según estas líneas directrices, se determina que, para fines estadísticos, se considera que una persona experimenta una situación de trabajo forzoso si se encuentra durante el periodo de referencia trabajando de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. La amenaza de cualquier sanción se relaciona con los medios de coacción utilizados para imponer el trabajo un trabajador en contra de su voluntad. Los trabajadores pueden ser sometidos directamente a la coerción o amenazados verbalmente por estos elementos de coacción, o ser testigos de la coerción impuesta a otros compañeros de trabajo en relación con el trabajo involuntario. (OIT, 2018)

Tabla 1-1 Indicadores de trabajo forzoso según la CIEL 2018

Indicadores de amenaza	Indicadores de involuntariedad
• Amenazas o violencia contra los trabajadores o sus familiares o socios cercanos.; • Restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores; • Retención de salario u otros beneficios prometidos; • Retención de documentos de valor • Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación	• Situaciones en las que el trabajador debe realizar —sin su consentimiento—un trabajo diferente naturaleza del especificado durante el reclutamiento; • Requisitos abusivos de horas extras o trabajo a pedido que no fueron convenidos previamente con el empleador; • Trabajo en condiciones peligrosas para las que el trabajador no ha dado su consentimiento, con compensación o equipo de protección o sin ellos; • Trabajo por un salario muy bajo o sin salario; • Trabajo bajo condiciones de vida degradantes impuestas por el empleador, reclutador o un tercero • Trabajo para empleadores diferentes de los convenidos • Trabajo con un cambio significativo en las tareas en contraste con lo convenido; • Trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello

Fuente: Elaboración propia con información de la OIT (2018)

Yea analiza la definición de trabajo forzoso de la OIT y afirma que es demasiado amplia, y no siempre útil en la práctica porque incluye condiciones de trabajo tan distintas como la servidumbre de los niños en India, los trabajadores de las plantaciones en América latina, y los trabajadores migrantes de la construcción en el Medio Oriente. Según la autora "esto se debe en gran parte a que la coacción y el libre albedrío son contextualmente muy variables y con frecuencia difíciles de determinar con precisión de manera abstracta". (Yea, 2017, p. 180)

A diferencia de Yea, argumentamos que el análisis de las prácticas laborales descritas por las personas participantes del PTAT durante la investigación de campo sí permiten identificar ya sea indicadores de trabajo forzoso o situaciones de trabajo forzoso en el sentido estricto de la definición de la Organización Internacional del Trabajo. La distinción entre contextos legales y operacionales que dan lugar a situaciones de trabajo "no libre", descritos con abundancia en la literatura, y las prácticas concretas, constantes y sistémicas en las que el empleador exige y obtiene un trabajo o servicio de alguien que se encuentra bajo una amenaza de pena cualquiera, y para la que la persona no se ha ofrecido voluntariamente, es fundamental. Esta distinción elimina el argumento de que las personas participantes se encuentran únicamente en una situación ambigua de trabajo "no libre", en el que el consentimiento es difícil de identificar, y en una dinámica de explotación relacionada no con la estructura de producción per se, sino con la estructura legal y operacional del programa.

Para los fines de este estudio, retenemos algunos de los indicadores de amenaza e involuntariedad más frecuentemente citados en la literatura y reportes hemerográficos relacionados con el funcionamiento del PTAT. Nuestra intención no es concluir que todos los participantes del PTAT viven una situación de trabajo forzoso, sino buscar criterios que permitan identificar las prácticas laborales, establecer su relación con las necesidades de la producción agrícola, y ponerlas en contexto con el marco operacional del programa que contribuye a incrementar la vulnerabilidad de los trabajadores desde una dimensión laboral. Con este fin, abordamos por un lado los factores jurídicos que limitan derechos (por ejemplo, los permisos de trabajo cerrados que limitan la libertad de los participantes de poner fin a la relación laboral) y por otro las dificultades de acceso a derechos legalmente establecidos dentro del marco jurídico canadiense (por ejemplo, amenazas de despido o repatriación que, aunque ilegales, son sistémicas y constituyen un indicador de trabajo forzoso).

CAPITULO II. MARCO CONTEXTUAL

2.1 Estructura operacional del PTAT

El PTAT surgió en 1974 como respuesta a la necesidad de mano de obra agrícola canadiense. El acceso al programa está reservado a empresas productoras de frutas y verduras del campo, flores y verduras de invernadero, tabaco, viveros y productores de pasto. La entrada de los trabajadores se autoriza en virtud de la alinea 10c) de la Ley sobre la Inmigración de 1978, y del reglamento correspondiente. Ésta concierne, de manera general, las disposiciones que tratan de la entrada en el país de individuos que no son ni ciudadanos ni residentes permanentes. El artículo 20 del reglamento permite la entrada de trabajadores con base en acuerdos internacionales entre Canadá y uno o varios países. Este acuerdo consta de directrices administrativas y operativas y de un contrato firmado por el trabajador y el empleador. La gestión dentro de Canadá corre a cargo de las asociaciones patronales provinciales, organizadas como entidades sin ánimo de lucro financiadas por los empresarios. Para obtener un permiso de trabajo temporal en virtud del PTAT, los solicitantes deben ser mayores de edad, cumplir los requisitos de seguridad y salud de la inmigración canadiense y firmar un contrato de trabajo. El Acuerdo de Empleo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá (ESCD 2023) describe las condiciones laborales y de vida generales para los trabajadores del PTAT.

El permiso de trabajo es otorgado en el cuadro administrativo del Programa de Autorización de empleo para los no-inmigrantes. El período mínimo de empleo es de 6 semanas y el máximo de 8 meses, durante los cuales el trabajador tiene garantizadas al menos 240 horas de trabajo pagado. El empleador debe albergar a los trabajadores y asegurarse de que estén inscritos en un régimen de seguro médico. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador está protegido por el régimen provincial de accidentes laborales al que todo empleador debe estar inscrito. El empleador y el trabajador asumen a partes iguales el costo del transporte aéreo entre México y Canadá, salvo en Columbia Británica, donde el empleador paga el boleto de avión, pero el trabajador debe asumir los gastos de vivienda.

En términos legales, el marco de operación del programa está caracterizado por un nivel alto de regulación, resultado de un acuerdo bilateral entre México y Canadá desde 1974, y por el involucramiento de instancias de nivel federal de ambos países. El memorándum de entendimiento detalla las funciones, roles y responsabilidades de cada agencia gubernamental, y crea por su naturaleza propia espacios legales que incrementan la vulnerabilidad de las personas trabajadoras. Dentro de los términos del Memorándum de Entendimiento entre ambos gobiernos, Canadá se compromete a solicitar trabajadores, otorgar a los trabajadores seleccionados un permiso de trabajo temporal, asegurar una remuneración y trato justos, igual al otorgado a los nacionales, asegurar que los trabajadores reciban hospedaje adecuado y supervisar las condiciones de trabajo en las granjas. El programa en Canadá es administrado simultáneamente por los Ministerios de Ciudadanía e Inmigración Canadá y de Empleo y Desarrollo Social (ESDC), en colaboración con la Agencia de Servicios Fronterizos. En cuanto a México, debe recibir solicitudes de empleo, reclutar y seleccionar trabajadores agrícolas, realizar exámenes médicos al trabajador, y documentarlo y enviarlo a Canadá. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desde la Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo, a través de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo y las Oficinas del Servicio Nacional del Empleo es responsable de reclutar, seleccionar, documentar y dar seguimiento en México a los trabajadores. La Secretaría de Relaciones Exteriores, desde la Dirección General de Protección y Asuntos Consulares a través de su Dirección y Subdirección de área, se encarga de la documentación de los trabajadores ante las líneas áreas. Los consulados de México desarrollan funciones administrativas de enlace entre la STPS, las agencias privadas que representan a empleadores, los empleadores mismos y los trabajadores,

a más de realizar labores de gestión ante instituciones públicas y privadas canadienses. Por su parte, la Secretaría de Gobernación, a través del Instituto Nacional de Migración, participa en el proceso de documentación de los trabajadores y en coordinación con la SRE organiza a los trabajadores de manera previa a sus vuelos de salida a Canadá. La Secretaría de Salud, finalmente, coordina con la Embajada Canadiense para expedir los certificados de salud. (STPS, 2021, Muñoz Carillo, 2011)

Los trabajadores son reclutados a través de las oficinas del Servicio Estatal de Empleo, que opera bajo la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, una dependencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en México. El Servicio Estatal de Empleo, en nombre del trabajador, presenta la solicitud de trabajo temporal a la Embajada de Canadá en México. Si se aprueba, el trabajador recibe autorización para residir temporalmente en Canadá. El visado de residencia temporal, vinculado al permiso de trabajo, está supeditado a que el trabajador viva en la propiedad del empleador. Los trabajadores sólo pueden realizar tareas agrícolas con el empleador especificado en su contrato. Su estancia en Canadá está vinculada a la duración de la relación laboral, aunque todos los visados temporales expiren el 15 de diciembre. Los trabajadores pueden regresar a Canadá al año siguiente si son "nombrados" por el empleador. Hasta el 80% de los trabajadores entran en esta categoría, y el resto de las plazas las asigna el Servicio Nacional de empleo. El programa da prioridad a la inscripción de hombres casados de entre 18 y 45 años de zonas rurales con experiencia como jornaleros agrícolas. Los trabajadores se distribuyen en nueve provincias, con mayores tasas de participación en Ontario, Quebec y Columbia Británica.

Bajo este acuerdo bilateral, el gobierno mexicano cubre el costo de la selección, reclutamiento y colocación de los trabajadores de acuerdo con perfiles precisos definidos por el empleador, incluyendo experiencia laboral, habilidades requeridas, y género. La STPS, a través del Servicio Estatal de Empleo, se encarga del reclutamiento y selección de trabajadores, trámites laborales y migratorios, recepción y procesamiento de solicitudes de empleadores canadienses, coordinación de exámenes médicos, apoyo y asesoría a trabajadores, planeación y coordinación de boletos de avión. En 2009, el presupuesto de la STPS para las operaciones del PTAT fue de 42,154,243 pesos mexicanos, lo que representa 62% del presupuesto total del PTAT. Durante el mismo año, la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) gastó 15,520,288

pesos mexicanos, que representan el 23% del presupuesto total del PTAT, para actividades que incluyen la recepción y aprobación de solicitudes de trabajadores de los empleadores canadienses, la inspección de las condiciones de trabajo, alojamiento, pago y trato de los empleadores, así como la gestión de asuntos de los trabajadores con los empleadores e instituciones canadienses. Esto incluye accidentes, fallecimientos, repatriación, retornos anticipados, cobertura médica, descuentos, impuestos, mediación, resolución de conflictos y coordinación de vuelos de regreso a México.

2.2 Caracterización de la población

El perfil de los participantes del PTAT ha variado poco en sus casi 50 años. Esto se debe en gran parte a la naturaleza de este flujo migratorio: las condiciones de entrada del Programa mismo limitan los cambios profundos que pudieran tener lugar gracias a la madurez del flujo migratorio y la creación de redes migratorias transnacionales. Al filtro ejercido por un lado por las exigencias planteadas por los empleadores canadienses durante las negociaciones bilaterales, se suma por el otro la aplicación efectiva de estos filtros por parte del Servicio Nacional de Empleo y los funcionarios estatales encargados de operar el programa. En esta sección revisamos las características de la población estudiada, analizamos la evolución a lo largo de los años de los filtros de contratación y establecemos una relación entre el perfil sociodemográfico de los participantes y las necesidades de operación del Programa.

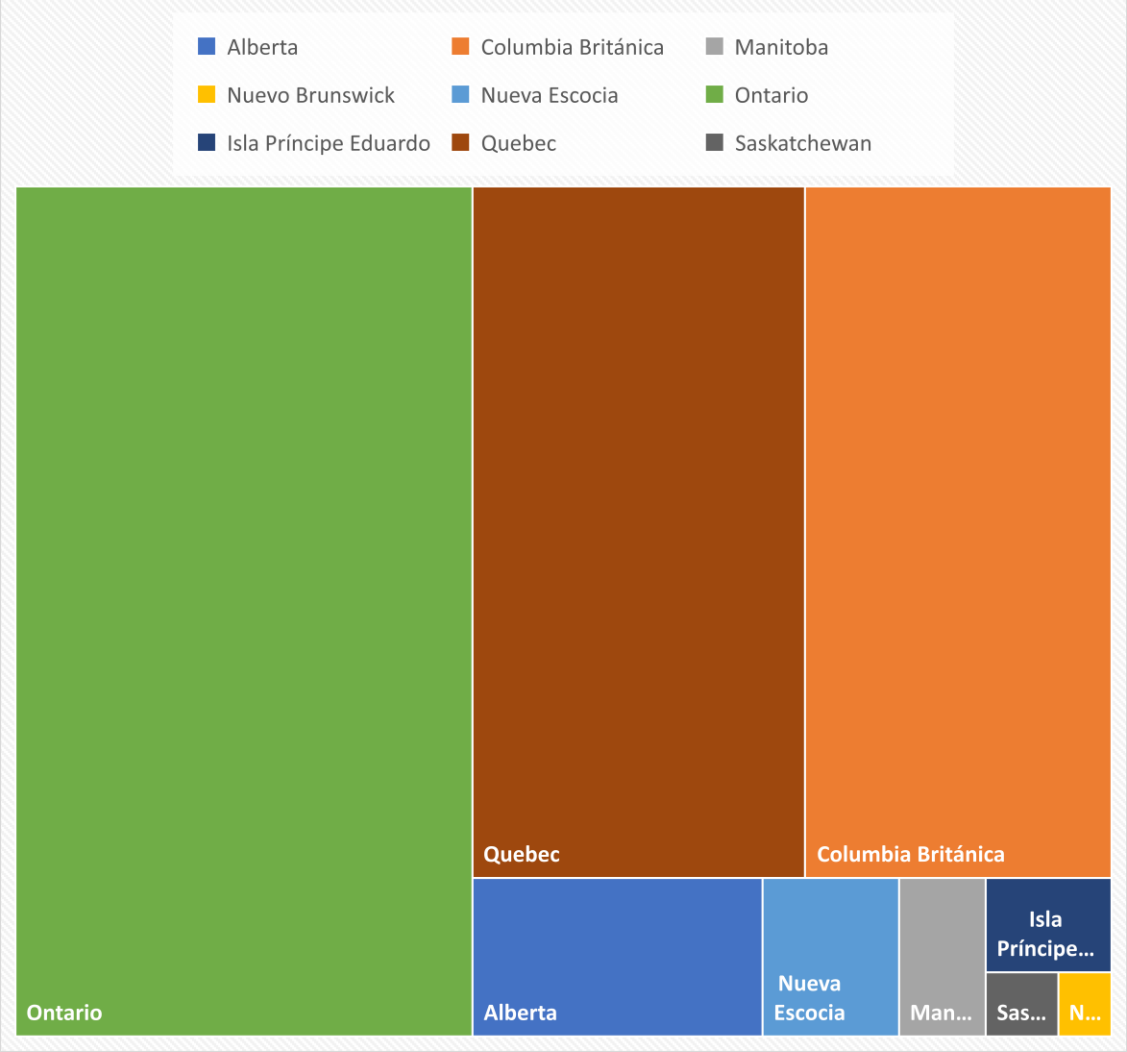
Según Barrón (2020), el perfil de los participantes del PTAT se ha mantenido estable por más de 10 años, y está estrictamente ligado a las condiciones de reclutamiento establecidos en el Programa. Los criterios el día de selección y reclutamiento establecidos en el Manual de Procedimientos de Operación Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (STPS, 2021) son los siguientes:

- Ser de nacionalidad mexicana.
- Ser jornalero agrícola o campesino.
- 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 siguientes demarcaciones de la Ciudad de México: Tláhuac, Milpa Alta, Xochimilco, Cuajimalpa y Tlalpan.

- No tener a su cónyuge o pareja participando en el Programa, con el fin de hacer llegar este beneficio a un mayor número de núcleos familiares.

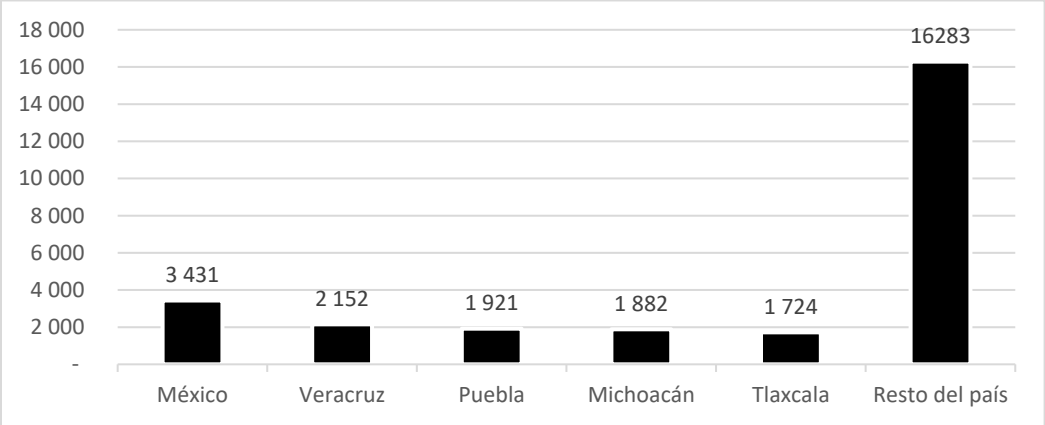
A partir de las condiciones de reclutamiento se puede establecer que el perfil de participantes es de campesinos jóvenes, de origen rural, poco escolarizados. Venegas (2018) realizó un análisis de los reportes de retorno de los participantes, y concluyó que el perfil estándar era de un hombre, casado, con tres o cuatro hijos, con un promedio de 37 años de edad, proveniente de los estados del centro del país, y con una estadía de alrededor de 4 meses en Canadá. A continuación, presentamos los datos más recientes disponibles por parte de la Unidad de Política Migratoria de la Secretaría de Gobernación:

Figura 2.1 Participación por provincia de empleo, 2022



Fuente: Elaboración propia con datos de SEGOB (2022)

Figura 2.2 Participantes del PTAT por entidad de residencia, 2022

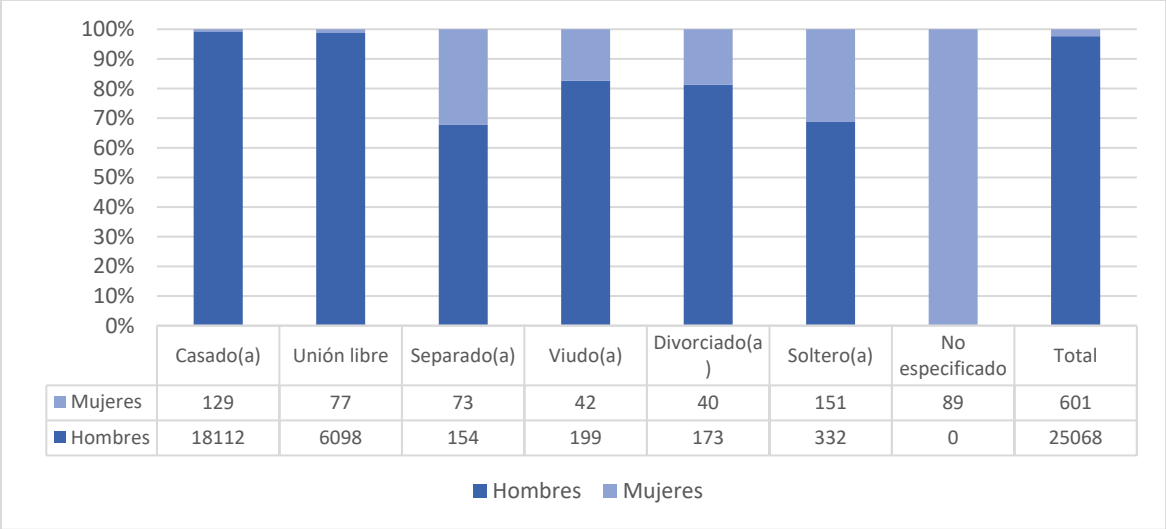


Fuente: Elaboración propia con datos de SEGOB (2022)

Se observa una sobrerrepresentación de los estados del centro del país, en particular del Estado de México. Veracruz aparece en esta gráfica en segundo lugar, pero cabe mencionar que, en 2001, los 5 primeros estados por orden de importancia eran el Estado de México, Tlaxcala, Puebla, Guanajuato e Hidalgo. Veracruz y Michoacán son, por así decirlo, invitados recientes al PTAT. Se observa un incremento en la participación de estados del norte y sur: esta nueva configuración geográfica se debe principalmente al esfuerzo deliberado de descentralización del Programa e interrumpir dinámicas "orgánicas" que daban preferencia a los estados cercanos a la Ciudad de México. El ingreso al programa requería, durante las primeras décadas, realizar trámites en la Ciudad de México aun antes de tener la participación asegurada, lo que representaba costos de entrada más altos para los candidatos del norte y sur del país. Con el tiempo, el desarrollo de canales y redes de migración establecidos propició que las personas con mayor tiempo en el programa favorecieran con su conocimiento y contactos a los candidatos de sus propias comunidades. También, era común que los empleadores pidieran a los trabajadores "recomendar" personas, lo que facilitaba el trámite de ingreso y acentuaba la concentración geográfica. Con el tiempo, se descentralizó el proceso de reclutamiento: la participación en norte y sur aumentó gradualmente, en la medida en la que nuevas plazas se liberaron. Así mismo, para disminuir riesgos de cobros ilegales informales por el reclutamiento por parte de participantes, se eliminó la práctica de "recomendaciones".

Respecto al género y la situación conyugal, el dato central es una sobrerrepresentación de los participantes de género masculino; la gran mayoría de los hombres participantes son casados o en unión libre, mientras que en las mujeres predominan reportes de solteras, divorciadas o viudas. Las implicaciones de esta situación se analizarán más adelante.

Tabla 2-2 Personas mexicanas colocadas a través del PTAT, según sexo y situación conyugal, 2022

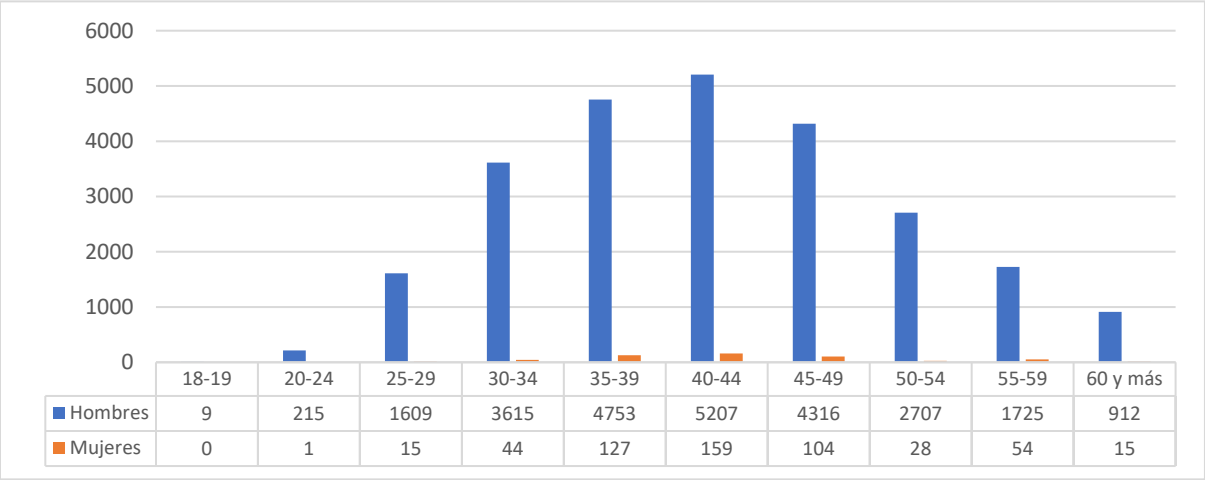


	Casado(a)	Unión libre	Separado(a)	Viudo(a)	Divorciado(a)	Soltero(a)	No especificado	Total
Mujeres	129	77	73	42	40	151	89	601
Hombres	18112	6098	154	199	173	332	0	25068

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, SEGOB, con base en los registros del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo

En cuanto al perfil etario, siempre según datos de SEGOB, la mayoría se encuentra entre los 30 y los 45 años, con una franca subrepresentación de los grupos entre 18 y 25 y de más de 61. Entre las mujeres, el rango entre 35 y 49 concentra la mayoría de las participantes.

Tabla 2-3 Personas mexicanas colocadas a través del PTAT, según grupos de edad y sexo, 2022

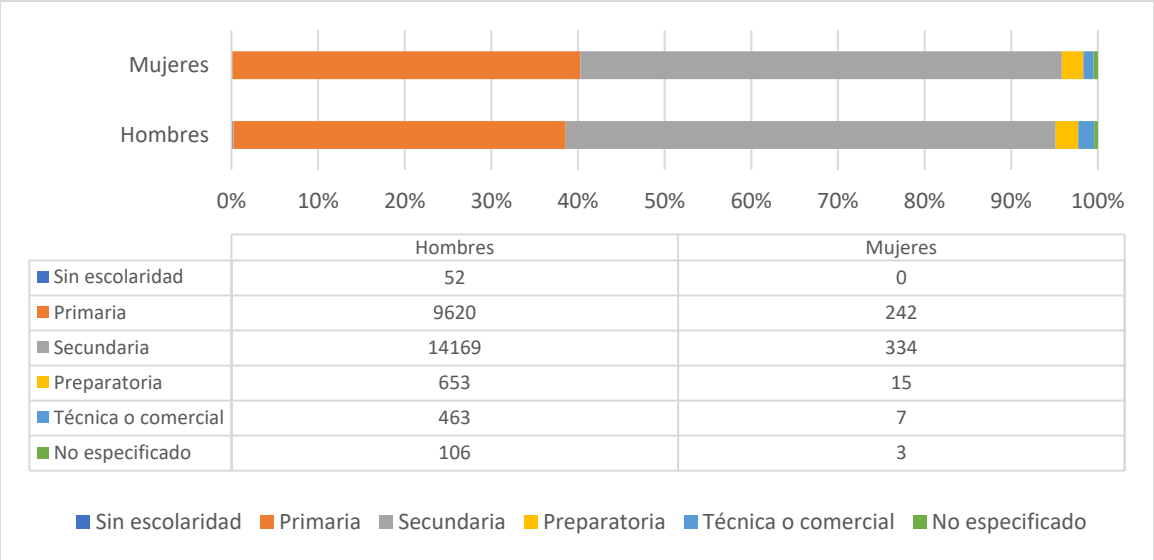


	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 y más
Hombres	9	215	1609	3615	4753	5207	4316	2707	1725	912
Mujeres	0	1	15	44	127	159	104	28	54	15

Fuente: Elaboración propia con datos de la Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, SEGOB, con base en los registros del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo.

Finalmente, respecto al nivel de escolaridad, el grupo más representativo es aquel con secundaria completa, seguido de la primaria completa. El número de analfabetas es marginal, y cabe suponer que corresponde a los participantes con mayor antigüedad en el programa, antes de que los requisitos de lectoescritura estuvieran vigentes. En esta dimensión, el comportamiento entre hombres y mujeres es bastante similar.

Tabla 2-4 Personas mexicanas colocadas a través del PTAT, según grado de escolaridad, 2022



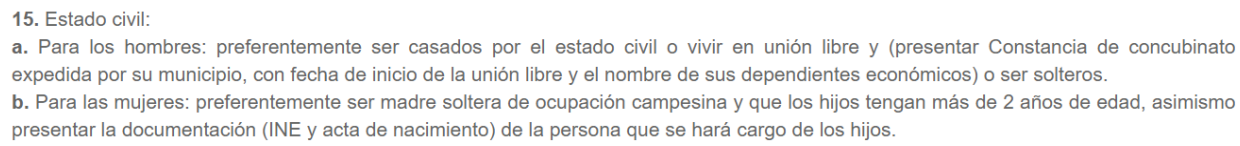
	Hombres	Mujeres
Sin escolaridad	52	0
Primaria	9620	242
Secundaria	14169	334
Preparatoria	653	15
Técnica o comercial	463	7
No especificado	106	3

Fuente: Elaboración propia con datos de la Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, SEGOB, con base en los registros del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo.

Es importante señalar que el perfil establecido en la convocatoria no explica en su totalidad las características de los participantes del PTAT: a simple vista los requisitos oficiales del programa no explican la bajísima participación femenina en el PTAT, ni la permanencia de la concentración de los estados del centro del país. Esto se debe, por un lado, a ajustes progresivos que se han realizado a las reglas de operación del programa, consecuencia de presiones de parte de empleadores y organizaciones de la sociedad civil, y por el otro, a filtros informales que se ejercen a nivel operativo consecuencia de interpretaciones sesgadas de los criterios de reclutamiento y las necesidades del programa. En ambos casos, se constata una inconsistencia entre los requisitos oficiales de participación y el perfil promedio del trabajador, que pueden explicarse por la contradicción entre la necesidad de responder a las exigencias de los empleadores y la de ajustar el programa a criterios de derechos humanos y no discriminación.

Lutz, Bordi y Castro (2009) señalan que existen distintas versiones oficiales de los requisitos de entrada al programa, debidos a divergencias en cuanto a la interpretación del espíritu del acuerdo binacional, los intereses específicos de cada institución -cinco secretarías y 148 módulos del Servicio Estatal de Empleo están involucradas- y el grado de incorporación formal de estos requisitos adicionales. Así, por dar un ejemplo, las líneas de operación establecidas en el programa han eliminado cualquier criterio diferenciado basado en género, en particular la recomendación de que los hombres sean casados y las mujeres sean madres solteras, pero la información desplegada en la página del Gobierno del Estado de Puebla mantiene esta preferencia en agosto 2021, según lo reflejan los requisitos de admisión al PTAT descritos en la hoja de tramites de la ventanilla de servicios de gobierno del estado:

Figura 2.3 Estado civil sugerido


15. Estado civil:
a. Para los hombres: preferentemente ser casados por el estado civil o vivir en unión libre y (presentar Constancia de concubinato expedida por su municipio, con fecha de inicio de la unión libre y el nombre de sus dependientes económicos) o ser solteros.
b. Para las mujeres: preferentemente ser madre soltera de ocupación campesina y que los hijos tengan más de 2 años de edad, asimismo presentar la documentación (INE y acta de nacimiento) de la persona que se hará cargo de los hijos.

Fuente: Gobierno de Puebla, 2021

En materia de género, los cambios recientes a las reglas de operación del Programa son el resultado de una queja presentada por UFCW Canada en 2016 ante CONAPRED, que resultó en un acuerdo de conciliación por el que la STPS se comprometió a eliminar progresivamente los

criterios de género en el reclutamiento en un plazo de cinco años. A pesar de este compromiso, la participación de las mujeres sigue estando por debajo del 3% del total (Gálvez, Godoy y Meinema, 2019). En este caso, existe una contradicción clara entre las reglas de operación ajustadas para reflejar los compromisos de no discriminación de las autoridades mexicanas y las prácticas de reclutamiento selección operadas en el terreno.

El primer elemento que emerge del análisis del perfil sociodemográfico de la población es la discriminación de género, pero también la situación conyugal de hombres y mujeres. Este elemento debe ser tomado en cuenta porque forma parte de las políticas públicas, pero también de las prácticas operacionales informales que buscan, como afirman Lutz, Bordi y Vizcarra (2009), garantizar la reproducción del programa. Lo que se identifica aquí es la búsqueda de un trabajador perfecto, basado criterios de desempeño y de dependencia hacia el empleador-criterios económicos-, pero también con características que aseguren la una migración circular y no permanente -criterios migratorios.

Para el primer criterio, es importante señalar en qué medida la configuración del perfil del trabajador responde a las percepciones de los empleadores canadienses de lo que constituye el trabajador ideal, y que resultan de construcciones y relaciones de clase, raza, género y nacionalidad (McLaughlin, 2010, y Binford, 2009). El éxito del PTAT México Canadá en comparación con el convenio con Jamaica es explicado frecuentemente por la percibida "docilidad" de los mexicanos en comparación con sus colegas antillanos (Binford, 2009) Los empleadores buscan hombres, jóvenes, fuertes y con experiencia en el campo, y a través del programa, tienen acceso a una fuente inagotable de candidatos, de los que pueden elegir los más competentes gracias a la intervención de las autoridades mexicanas en el proceso de reclutamiento y selección. (Gálvez, Godoy y Meinema, 2019). Las entrevistas con los productores revelan que la segmentación por género y origen nacional responden a criterios de productividad y a la voluntad de eliminar tensiones sexuales en el lugar de empleo: incluso cuando se contratan mujeres, éstas son colocadas en cultivos tradicionalmente femeninos, y aisladas a través de tácticas como contratar hombres anglófonos y mujeres hispanoparlantes (Preibisch, 2010). En cuanto a la dependencia del empleador, el diseño mismo del programa resulta en un perfil extremadamente precario del trabajador, y, en combinación con el estado civil, incrementa la vulnerabilidad del trabajador con respecto al empleador.

En cuanto a la configuración familiar, preferir hombres casados y mujeres madres solteras responde a la necesidad de garantizar un vínculo con las comunidades de origen y disminuir las posibilidades de abandono del programa y permanencia en Canadá. Se considera que los trabajadores con vínculos familiares tienen mayores probabilidades de regresar a sus países de origen una vez sus contratos concluidos. (Díaz et al, 2018)

2.3 Análisis crítico del programa

Recurriendo a la definición de política migratoria de López (2005) como "el conjunto de normas, leyes, prácticas e instrumentos estatales destinados a regular el acceso secuencial de los extranjeros a diferentes esferas de la sociedad de acogida y, como prolongación natural, el acceso gradual a la titularidad de derechos", sugerimos que el análisis crítico del PTAT solo es posible en la medida en que se analiza la política migratoria canadiense en el contexto de la regulación de los mercados laborales agrícolas nacionales y la interrelación entre las necesidades del sector agrícola canadiense y el Estado como facilitador de los procesos de expansión de este sector en una economía globalizada por un lado, y la dimensión de la regulación de las condiciones de estancia y trabajo como límites de acceso a derechos y protecciones para el trabajador como necesidad del Estado por el otro. Aunque ambas dinámicas se entrelazan y refuerzan, consideramos que es a partir de la necesidad económica del sector agrícola que se origina la construcción de estos regímenes laboral y migratorio.

El régimen migratorio canadiense es reconocido como uno de los más elaborados e integrales (OCDE, 2020). Sin embargo, un análisis cercano del reporte elaborado por la Organización Internacional de Migraciones sobre Canadá en 2020 (IOM, 2021), permite identificar una brecha significativa entre las promesas y el discurso internacional del gobierno canadiense y el ajuste interno entre sus políticas migratorias y los compromisos asumidos (Atik y Nakache, 2021). Por esta razón, nos proponemos hacer un breve resumen de las críticas a la política migratoria canadiense en temas de trabajo temporal. La literatura actual suele considerar que el uso del poder del Estado para estructurar arreglos institucionales al exterior e interior de sus fronteras influye y moldea las relaciones sociales y económicas que afectan a los migrantes. Como se discutirá más adelante, es importante subrayar como las relaciones económicas y los modos de producción particulares al sector agrícola canadiense han a su vez influido en el Estado, y cómo las condiciones legales y operacionales del programa son la manera en el que el Estado y el Capital han logrado resolver necesidades puntuales del sistema.

Los sistemas de movilidad laboral desempeñan un papel fundamental no sólo para facilitar el desplazamiento de trabajadores de una región o sector a otro, sino también al establecer intrincadas estructuras que asignan costes económicos, sociales y políticos. Estos costes se distribuyen a escala micro y macroeconómica y afectan a empresarios, intermediarios, trabajadores, Estados y

comunidades. El diseño de estos sistemas se basa en límites económicos, políticos y sociológicos que influyen significativamente en la distribución desigual de estos costes. El PTAT suele elogiarse como modelo de migración gestionada, ya que reduce las cargas económicas de la migración tanto para los empleadores como para los trabajadores al eliminar intermediarios costosos y garantizar la seguridad jurídica de los participantes. Sin embargo, esta valoración tiende a pasar por alto las implicaciones más amplias de la reducción de costes, sobre todo en la gestión, el control y la vigilancia de los trabajadores, que son cruciales para el éxito del programa, pero tienen efectos adversos sobre los trabajadores y sus comunidades de origen (Galvez, Godoy y Meinema, 2019)

Los críticos de los programas de trabajo temporal señalan que, por su naturaleza y estructura, estos son inconsistentes con los estándares laborales internacionales de derechos humanos, están caracterizados por una vigilancia débil del cumplimiento de las normas laborales, y dan lugar a la explotación y vulnerabilidad extrema de los trabajadores migrantes. Costa y Martin (2018) anotan varios elementos que contribuyen a la vulnerabilidad de los migrantes, a saber: endeudamiento ligado a los costos de reclutamiento; permiso de trabajo ligados a un solo empleador; imposibilidad de acceder al estatus de residente permanente o ciudadano; prohibición de reunificación familiar, y falta de acceso a servicios legales. Estos elementos contribuyen según los autores, a situaciones de fraude, abuso, discriminación, coerción económica, represalias, listas negras, trabajo forzoso, servidumbre por deudas, y trata de personas. El relator especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, Tomoya Obokata, presentó en el otoño de 2023 un reporte ejecutivo resumiendo los elementos problemáticos centrales de los programas canadienses de trabajo temporal poco especializados. Tras entrevistar autoridades, sociedad civil, sindicatos, organizaciones de empleadores y trabajadores, el relator resume los elementos centrales de los programas de trabajo temporal, entre los que se encuentra el PTAT, que crean “un caldo de cultivo para las formas contemporáneas de esclavitud” (Obokata, 2023). Los elementos resaltados por el relator son los siguientes:

- **Vulnerabilidad de los trabajadores migrantes**: El informe pone de relieve la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a las formas contemporáneas de esclavitud en Canadá, en particular dentro del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales, y la desproporcionada racialización de esta mano de obra.

- **Relación de dependencia**: El reporte hace hincapié en la relación de dependencia entre empleadores y empleados que hace a estos últimos vulnerables a la explotación y el abuso.
- **Permisos de trabajo cerrados y servidumbre por deudas**: El texto analiza cómo los trabajadores que entran en Canadá a través del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales reciben permisos de trabajo cerrados, lo que les impide cambiar de empleador y le expone potencialmente a la deportación. También reconoce la existencia de la servidumbre por deudas entre las personas migrantes.
- **Condiciones de vida y de trabajo**: El informe expresa su preocupación por las terribles condiciones de vida y de trabajo a las que se enfrentan los trabajadores migrantes, como jornadas laborales excesivas, salarios bajos, denegación del acceso a la atención sanitaria y casos de acoso y violencia.
- **Acceso a la justicia y recursos**: El relator analiza las limitaciones en el acceso a la justicia y a los recursos para las víctimas de explotación y abusos, incluido el miedo al desempleo y a la deportación, las barreras lingüísticas y el escaso conocimiento de los mecanismos de denuncia.

El informe recomienda abrir vías a la residencia de larga duración o permanente para todos los trabajadores inmigrantes, destacando el carácter discriminatorio de las limitaciones actuales, en particular para los grupos racializados. Estos elementos serán abordados al final de nuestra discusión. Para poner en contexto los elementos claramente identificados por el relator, y su relación estructural con las necesidades del sector agrícola canadiense, recurrimos a una breve revista de la literatura procurando poner especial atención no solo en la estructura legal y operacional del programa, sino su función en la evolución, crecimiento y consolidación del sector agroindustrial canadiense. En los apartados siguientes, exploramos las críticas del programa en lo que respecta su inserción en las necesidades del sector agrícola, y en un segundo momento, sus características puntuales como resultado las consecuencias del régimen que emerge – uno de exclusión a través de la legalización – sobre los derechos de las personas participantes del PTAT.(Obokata, 2023)

2.1.1 Excepcionalismo agrícola, régimen laboral y régimen migratorio.

En 2021, el sector agrícola empleaba 21% de la mano de obra mundial, comparado con el 40% en el año 2000. Esta cifra, analizada más en detalle, contiene en sí disparidades enormes: sólo el

3% de la mano de obra en países de alto ingreso -como Canadá- estaba ocupada en la agricultura, contra el 59% en países de bajo ingreso, y 22% en países de ingreso medio alto, como México. OIT, 2021). A nivel global, hablamos de que un tercio de esta fuerza laboral es asalariada, y con frecuencia están empleados en sistemas de producción de alimentos industrializados que se concentran en aumentar la producción y la rentabilidad a expensas de las personas trabajadoras. (ONU, 2018) Se trata del tercer sector más peligroso, con más de 170,000 muertes censadas por año, es decir, dos veces más que las personas trabajando en otros sectores. - (OIT, s.f.). Esta situación contrasta con la realidad del empresariado agrícola. En 2022, Estadísticas Canadá anunciaba que los ingresos netos en el sector agrícola habían alcanzado 12.5 mil millones de dólares, un descenso de 9.5% comparado al año anterior, pero un incremento increíble comparado con los 3.3 billones de dólares reportados apenas 5 años antes, en 2009. (Statistics Canada, 2023)

En 2021, Canadá acogió a 61.735 trabajadores temporales extranjeros en el sector agrícola, un 11,9% más que en 2020 y casi el triple de los 22,000 que ingresaron en 2009. Este fue el mayor aumento desde 2016, tras un año marcado por los retos relacionados con la pandemia del COVID-19. Estas personas cubrían vacantes de un sector con particular dificultad a atraer y retener mano de obra: Según la Encuesta de Salarios y Vacantes de Empleo, la tasa de vacantes de empleo en el sector de la producción agrícola fue del 8,8% en el segundo trimestre de 2021, en comparación con el 4,6% para todos los sectores.

Los trabajadores con estatus migratorio temporal – incluyendo no solo los participantes del PTAT, para los que el dato desagregado no existe - representan alrededor de 9.4% del conjunto de los obreros de cosecha que trabajan a tiempo completo y el 8.1% de los obreros de viveros e invernaderos. Esto equivale a decir que casi 1 asalariado sobre 10 en el sector se encontraba en Canadá bajo el marco legal del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales o del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales. Esta proporción es todavía más importante si se considera que el número de trabajadores temporales continúa creciendo de manera exponencial, con un aumento de 60% entre 1996 y 2006. (Statistics Canada 2010; Statistics Canada 2023)

Desde una perspectiva más amplia, el PTAT y su peculiar estructura de gestión de las relaciones laborales se entrelazan en una larga tradición canadiense de excepcionalismo agrícola, definida como la suma de instrumentos legales diseñados para excluir al sector agrícola de la legislación relativa a la protección social, el derecho laboral y el acceso a la salud y la seguridad

(McWilliams, 1998). Los productores agrícolas han sido consistentemente beneficiados y aislados de regulaciones progresistas en áreas de comercio, medioambiente, trabajo, empleo y otras. (Blattner, 2020) Esta tendencia es constante en Occidente, y se manifiesta en la arena internacional por convenios por mucho más débiles para el sector agrícola, por ejemplo, en temas de jornada máxima en el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura. Para contextualizar los límites impuestos a los trabajadores agrícolas migrantes, es necesario sobrevolar los límites impuestos de manera general a los trabajadores agrícolas canadienses. La legislación en materia de relaciones laborales está condicionada a las normas provinciales. Varias provincias canadienses niegan el derecho de asociación y negociación colectiva a los trabajadores agrícolas, mientras que otras ofrecen una protección parcial o completa de estos derechos. En cuanto a las normas mínimas de empleo, el sector agrícola se encuentra en retraso evidente en comparación con los otros sectores. Las normas mínimas de empleo, el salario, la higiene y seguridad laboral y el derecho de asociación son de competencia provincial y las provincias otorgan excepciones importantes en el sector agrícola en lo que concierne el respeto al salario mínimo, las horas de trabajo, los periodos de descanso y las horas extra. En higiene y seguridad laboral, las excepciones son múltiples. La legislación de Alberta, y la Isla del Príncipe Eduardo excluyen el sector agrícola. El excepcionalismo agrícola en derecho laboral se ha justificado hasta muy recientemente por las características únicas de la actividad agrícola, la incompatibilidad entre las relaciones de trabajo formales y la explotación agrícola familiar, y la vulnerabilidad económica del sector agrícola. (Ministerio de Trabajo de Ontario, 2001) Sin embargo, según la Corte Suprema de Canadá (Dunmore c. Ontario, 2001), y la Comisión de Relaciones Laborales de Quebec, estas consideraciones no responden al nuevo contexto agrícola canadiense.

El desarrollo de una legislación que favorece y apoya al empresario agrícola está fuertemente inscrito en el desarrollo de fuerzas políticas en Canadá. La creación de mecanismos de apoyo a la agricultura está anclada en una visión particular de la industria, orientada a poner un fin a la agricultura individual y orientarla hacia la agricultura capitalista a partir del reporte del Grupo de Trabajo sobre la agricultura de 1969 ((Roppel, 2006). Irónicamente, parte de la resistencia alrededor de incrementar la regulación sobre las condiciones laborales, en particular en temas de derecho de asociación, se construyó ante los tribunales laborales como fruto de la necesidad de proteger la "pequeña granja familiar" (Arès y Noiseux, 2014) En el discurso social, el empresario agrícola no es considerado como un empleador en el sentido propio del término, y se privilegian

términos como “agricultor” o “granjero” para el empleador agrícola aun cuando este último no efectúa más que tareas de gestión. Aún si en las últimas décadas, diversos movimientos han impulsado el regreso a una agricultura local, justa y ecológica, esta visión progresista está centrada en los intereses del empresario agrícola con relación a una dinámica de mundialización que amenaza la persistencia de la agricultura local, sin integrar la dimensión de las condiciones laborales de la mano de obra (Shreck et al., 2006).

La respuesta del Estado a las circunstancias particulares del sector agrícola ha tenido un impacto positivo en el crecimiento y consolidación del sector agrícola canadiense: los mecanismos de control del mercado, las subvenciones y las ventajas fiscales en el sector agrícola han contribuido a mejorar notablemente el ingreso del sector en los últimos años, y han permitido que en ciertos sectores en particular el mercado agrícola pase de ser un importador neto a un exportador hacia el mercado americano. Aunque pareciera estar de sobra, es importante subrayar estos elementos porque emergen de las necesidades del sector agrícola de manera *anterior e independiente* a la existencia del programa, y se imponen de igual manera a ciudadanos canadienses que a personas migrantes. Estos arreglos previos entre el Capital, el Estado y la Sociedad responden a las características únicas de la producción agrícola y sus necesidades en términos de mano de obra, y determinan ya de entrada condiciones por debajo del mercado laboral promedio en otras industrias. Ahora, el mercado laboral y su poder o incapacidad de atraer y retener mano de obra local son *también* consecuencia de estas dinámicas de intersección entre la dimensión económica, la política y la legal. En el área de la regulación de las condiciones laborales, es el mismo excepcionalismo agrícola el que crea una escasez crónica de la mano de obra, que, a su vez, da lugar, como se analiza más adelante, a una demanda fuerte de mano de obra extranjera.

Es en este contexto que debemos entender el desarrollo de programas de trabajadores extranjeros temporales desde finales del siglo XIX como una estrategia más amplia de regulación estatal del mercado laboral a través de la contratación y retención de la mano de obra en beneficio del sector agrícola: la creación de mano de obra no libre o, "relaciones de producción en las que la fuerza de trabajo se adquiere y retiene mediante el uso de la coerción extraeconómica, o en las que la mano de obra se constituye como parte de la propiedad privada de otro"(Pentland, 1959) La incapacidad de los trabajadores para negociar sus condiciones laborales, y la obligación de trabajar

para un único empleador son producto del ejercicio de la coerción extraeconómica del Estado, lo que implica "un reconocimiento explícito de que el funcionamiento de los mecanismos de mercado para la asignación y distribución de la fuerza de trabajo son ineficaces" (Satzewich, 1989). Bajo este particular arreglo, "el Estado, los intermediarios privados y los empleadores se confabulan para disciplinar a la mano de obra migrante" (Preibisch, 2015). Esta dinámica tiene consecuencias también sobre el acceso controlado a recursos y mecanismos de protección social y justicia, planteados como una respuesta del Estado a la necesidad de mediar entre su necesidad de mano de obra para el sector agrícola y su necesidad de restringir el acceso pleno a la ciudadanía, con los costos económicos y políticos que esto representa. Mientras que la exclusión de esta comunidad y las condiciones discriminatorias que soportan están legitimadas socialmente, el cuerpo legal construido en torno al programa -Memorando de Entendimiento, Acuerdo de Empleo, Inmigración y regulación laboral- normaliza la naturaleza explotadora del Programa (Andre, 1990).

Para sostener la lectura de un programa que responde a las necesidades de un sector en particular recurrimos a Basok (2003). La autora explica la lógica económica y la funcionalidad del PTAT en el marco del crecimiento de la industria hortofrutícola de la región de Leamington, en Ontario y analiza los mecanismos del programa que resultan en una mano de obra "no libre", señalando que esta situación no solo se debe a la dificultad de los trabajadores para rechazar las demandas de los empleadores, sino también al estricto control impuesto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre la mano de obra, así como a la relación paternalista entre empleadores y empleados.. Al utilizar el concepto de trabajo no libre de Satzewich (1991) y su interpretación, Basok destaca el papel tanto del Estado canadiense como del mexicano en la gestión y disciplina de la mano de obra, siempre en el contexto del crecimiento de la industria. Contrario a la creencia de que la razón principal para que los empleadores utilicen el PTAT es el costo de la mano de obra, Basok argumenta que es la disponibilidad de ésta, la cual está determinada por las contingencias de la producción agrícola. Este punto es crucial y se abordará más adelante en la discusión, ya que se hipotetiza que ambas estrategias coexisten como métodos de extracción del plusvalor.

Por su parte, Binford (2006) recurre a los conceptos de “campos sociales” y “campos de poder” para resolver un tema recurrente en el análisis del PTAT, a saber, la contradicción entre la experiencia satisfactoria reportada por las personas participantes – reiterada por el hecho de que la

gran mayoría decide continuar trabajando en el programa – y las condiciones laborales documentadas por organizaciones de la sociedad civil y académicos críticos, caracterizada por un control extremo de la mano de obra, salarios bajos, y trabajo intensivo reportado por los trabajadores. El autor afirma que las personas participantes del programa se encuentran en una posición objetivamente débil para mejorar sus condiciones laborales mientras se encuentran en Canadá, situación que solo puede desembocar en cambios substanciales si se desarrollaran luchas organizadas. Sin embargo, estos mismos trabajadores se benefician de su recorrido transnacional para, a partir de los sacrificios realizados en Canadá, adquirir experiencias, recursos y posibilidades en México. El autor concluye hasta la fecha, esta dinámica ha permitido a los operadores del programa no solo explicar, sino legitimar las condiciones de abuso y explotación, justificando la aplicación diferenciada de derechos y estándares a esta población en un proceso que refuerza prácticas y creencias racistas y discriminatorias.

2.1.2 Temporalidad y exclusión.

Si bien la mano de obra extranjera representa un atractivo enorme en términos de disponibilidad y costos, el precio a pagar es el de aumentar el permitir el acceso y la integración de esta población a los privilegios de la comunidad de empleo, movimiento costoso tanto en términos fiscales como electorales –a menos que se apliquen criterios legales de discriminación-. Los programas de trabajo temporal resuelven este desafío integrando criterios de exclusión que limitan el acceso a recursos, herramientas y conocimientos necesarios para la persona migrante. En el caso del PTAT, el estatus temporal intersecta con el estatus ya precario de trabajador agrícola, y ambos fenómenos son el resultado del marco legal y operacional en del Programa, pero también de la legislación federal y provincial que regula condiciones de estancia, empleo, acceso a salud y seguridad social. De manera más precisa, los trabajadores se enfrentan a una ausencia de regulación de sus condiciones de vida y trabajo, a un bloqueo sistemático del acceso a diversas instituciones y mecanismos de gobierno, tanto *de jure*, como *de facto*. Al mismo tiempo, están excluidos parcial o totalmente de la protección de los regímenes de protección social y de salud a los que contribuyen con deducciones automáticas de su salario.

En materia de regulación de normas laborales, como se mencionó anteriormente, la legislación canadiense es bastante débil en materia de protección de los derechos de los trabajadores agrícolas. Las normas sobre el salario mínimo y el número máximo de horas son bastante flexibles. En el

caso de los trabajadores agrícolas temporales, a pesar de que su contrato garantiza un salario por lo menos igual a aquel que recibirían los trabajadores locales, no existe un instrumento de regulación para garantizar este principio. Recientemente, la Comisión de Estándares Laborales de la provincia de Ontario respondía a una queja presentada por un trabajador mexicano por una diferencia de 2$ por hora entre canadienses y mexicanos durante 12 años declarando que, en materia de equidad salarial, la Comisión solo tenía competencia para investigar las diferencias debidas al género. La ley no prevé el pago de horas extra, y aunque esto no se desprende de su estatus migratorio sino de su estatus de trabajador agrícola, el número de horas exigidas a los trabajadores migrantes es significativamente mayor por el simple hecho de que residen en propiedad del empleador, y es más difícil negarse a extender la jornada laboral. En materia de indemnización por accidentes laborales o enfermedades profesionales, los trámites son poco claros para los trabajadores, que desconocen el nivel de cobertura al que tienen derecho, y que terminan regularmente regresando a su país antes de haberse recuperado totalmente. Con esto, pierden a la vez la cobertura del régimen en la mayoría de los casos, y también el derecho a la reintegración laboral. El acceso mismo a la atención médica está comprometido por el modelo de dependencia extrema hacia el empleador, la falta del idioma, y la ignorancia pura y crasa del personal hospitalario que constantemente rehúsa atender problemas de salud serios de trabajadores migrantes. (Amar, 2009). En materia de seguro de desempleo, los trabajadores contribuyen con 2% de su salario. Hasta inicios de los años 2000, no tenían acceso a ninguna prestación del seguro de desempleo, hasta que centros de apoyo y organismos comunitarios comenzaron a tramitar beneficios especiales bajo la ley del seguro del desempleo, aprovechando vacíos en la normativa. Hoy, los trabajadores pueden tramitar beneficios de paternidad, de maternidad, de cuidados compasivos y de enfermedad, pero siguen sin acceder a las prestaciones corrientes – los participantes del PTAT por las condiciones de su contrato, los participantes del PTET por falta de información y decisiones administrativas irregulares que rara vez son apeladas. En cuanto al pensión, los descuentos son significativos (4.95% del salario del trabajador, más un tanto de contribución del empleador) y sin embargo los pocos trabajadores que califican reciben una pensión muy inferior a la que recibe un obrero mexicano que cotizó para el Seguro Social.

En materia de acceso a las instituciones encargadas de protegerlo, asistimos a un extraño fenómeno de delegación de las obligaciones de parte del Estado canadiense en el caso de los trabajadores agrícolas. El contrato tipo para trabajadores del PTAT establece que, en caso de

accidente, enfermedad, conflicto con el empleador, el trabajador debe contactar *al personal de enlace designado por el país de origen.* Esta medida pareciera justificarse por el hecho de que los trabajadores no hablan el idioma, no conocen sus derechos y recursos, y tendrían dificultad para protegerse de un abuso. Sin embargo, el contrato no especifica cuáles son las obligaciones del personal de enlace, por ejemplo, en caso de despido injustificado o de accidente laboral. Este personal constituye una especie de filtro arbitrario que divide los casos que pasan a los mecanismos de justicia y protección "formales" –hospitales, cortes, tribunales administrativos- y los casos que se solucionan de manera informal, ya sea por una discusión con el empleador, con el retiro de los trabajadores, su transfer a otra granja, o simplemente por su exclusión. De esta manera, el "puente" entre el empleado y el sistema canadiense está por encima de la ley, pretende gozar de inmunidad diplomática, y no es regulado efectivamente ni por los gobiernos provinciales ni por el gobierno federal. Cada caso se trata en función de la disponibilidad de los recursos humanos, económicos y de conocimiento de cada consulado, y la decisión queda a discreción del personal de enlace. Finalmente, en términos de gestión de conflictos, este modelo puede ser beneficioso para la buena relación entre el empleador y los consulados, pero deja mucho que desear en cuestión de derechos laborales y humanos del empleado. El acento debe ser puesto aquí en el hecho de que el gobierno canadiense *se compromete, dentro del marco de los memoranda de entendimiento, a otorgar los mismos derechos a los trabajadores migrantes que a los canadienses.* La supuesta barrera lingüística crea así una segunda clase de ciudadanos, que no tienen acceso al mismo abanico de protecciones que los trabajadores domésticos. Al mismo tiempo, la dinámica perversa entre consulados por afianzar un mayor número de plazas para sus connacionales los obliga en muchas ocasiones a pasar por alto violaciones constantes a los derechos de los trabajadores.

La construcción de un régimen legal alterno y legitimado, en este caso, el régimen discriminatorio que se aplica a los trabajadores migrantes puede ser explicado a la luz de la doctrina jurídica crítica. Podemos ver en la evolución de la política migratoria canadiense la construcción de regímenes legales creados en relación con la creación imaginada de grupos de pertenencia. Estos regímenes de discriminación legal serían así la consolidación de un tratamiento jurídico diferenciado hacia aquellos que son considerados más extranjeros en relación con los grupos ligados al Estado (Glenn, 1998) En el caso que nos importan, los trabajadores agrícolas migrantes están sometidos a un régimen de excepción en virtud de su característica a la vez extranjera y temporal. El marco jurídico en cuestión se desarrolla alrededor del carácter "temporal" del estatus

migratorio. Responde a la necesidad de flexibilidad de la mano de obra y del control positivo de las migraciones. Es sabido que las deficiencias del mercado laboral agrícola son permanentes y estructurales. Sin embargo, al plantear los programas y su gestión como "temporales", las medidas adoptadas adquieren un carácter flexible, temporal, casi *ad hoc*. Estos canales se desarrollan así en una zona paralela, lejos del debate político, y se prolongan indefinidamente sin mayores cambios.

La distancia social entre los residentes y ciudadanos canadienses y los trabajadores agrícolas podría ser considerada como puramente accidental. Se trata de un grupo netamente distinto en términos de origen nacional, condición socioeconómica, lengua y cultura. Sin embargo, si se analiza detalladamente, este programa emergió en un contexto histórico y social particular. Los criterios canadienses de selección migratoria están exentos de criterios de exclusión basados sobre el origen étnico y nacional desde 1967, pero los resabios de discriminación se vuelven evidentes cuando se consideran que las características inherentes a este grupo en particular les impiden acceder a las vías tradicionales de migración que permiten el establecimiento definitivo o la movilidad laboral. Para sostener este punto, basta recordar que la creación del PTAT respondía en gran parte a los miedos fundados sobre criterios racistas contra los trabajadores del Caribe. Un "aumento importante de la inmigración negra a Canadá" (Dunmore c. Ontario, 2001) Esta distancia sería utilizada para justificar medidas discriminatorias que serían de otro modo inaceptables. La discriminación sistémica es la consecuencia del rechazo de la sociedad canadiense de aceptar a los trabajadores migrantes en tanto que miembros de su comunidad nacional. Sin acceso a la protección ofrecida por la "pertenencia" se les niega también el acceso a los conocimientos y recursos requeridos para ejercer los derechos jurídicos que les concede el Estado canadiense. (Basok, 2003) La exclusión de esta comunidad y las condiciones de discriminación que viven son a la vez legitimadas socialmente. Los memoranda de entendimiento entre el gobierno canadiense y los países de origen, los contratos privados de empleador y empleado, la legislación migratoria y las legislaciones provinciales en materia de trabajo, salud y seguridad crean un esquema de regulación que legitima la naturaleza de explotación del programa. (Andre, 1990)

De acuerdo con el Memorándum de Entendimiento para el PTAT, el gobierno canadiense se compromete a otorgar a los trabajadores mexicanos los mismos derechos que a los trabajadores canadienses durante su estancia en Canadá. La Carta Canadiense de Derechos Humanos y

Libertades, junto con las cartas provinciales, salvaguardan a los trabajadores migrantes de la discriminación, especialmente en términos de igualdad jurídica. Sin embargo, un examen más detallado del Acuerdo de Empleo del PTAT y de las Directrices Operativas del PTAT realizados por Gálvez, Godoy y Meinema (2019) revela un papel importante de la autoridad mexicana, concretamente del agente gubernamental destinado en Canadá. Este agente asiste en la administración del programa, recibe las normas de conducta, seguridad y disciplina de los trabajadores, firma el contrato de trabajo, aprueba el alojamiento cuando ninguna autoridad gubernamental competente se hace responsable de las condiciones de salud y de vida, recupera los salarios impagados en caso de ausencia o fallecimiento, refrenda las indemnizaciones del seguro médico, recibe notificaciones de lesiones o fallecimientos, registra las horas trabajadas y los salarios pagados, aprueba los acuerdos de transporte realizados por el empleador, sanciona los traslados o préstamos de trabajadores entre empleadores, aprueba el lugar de residencia del trabajador, autoriza las deducciones de la nómina, proporciona información sobre las obligaciones fiscales, sanciona la solicitud de un empleador de rescindir anticipadamente el contrato de un trabajador, gestiona la distribución de los gastos de transporte en caso de rescisión anticipada del contrato de trabajo, rescinde los contratos de trabajo en caso de incumplimiento, accede a la información personal del trabajador, designa una compañía de seguros privada para el trabajador, ayuda a los trabajadores a cumplimentar formularios oficiales y firma el contrato de trabajo. El gobierno mexicano argumenta que estas actividades representan un subsidio por un total de casi 70.000.000 de pesos mexicanos, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a los empresarios.

Este aspecto de subvención del programa se ha considerado una buena práctica en la migración laboral y ha garantizado el éxito del programa durante décadas. Sin embargo, continuando con el análisis de Gálvez, Godoy y Meinema, (2019) un examen más detallado de estas subvenciones distingue entre los costes de selección, contratación y colocación, que benefician tanto a los trabajadores como a los empleadores, y los costes de gestión, inspección, representación legal, mediación y resolución de conflictos. La finalidad y utilidad de estos últimos en una compleja red de gestión de la migración y las relaciones laborales siguen sin estar claras. En este contexto, el gobierno mexicano no sólo sustituye el papel de reclutador privado dentro de su territorio, sino que también asume funciones extraterritoriales que van más allá de la mera representación consular.

Además, el papel del funcionario de enlace, que actúa como tercero, se lleva a cabo con el consentimiento y el apoyo del empleador y del gobierno canadiense. El funcionario de enlace sirve de intermediario en la relación laboral entre el empresario y el trabajador, actuando como filtro burocrático entre el trabajador y las instituciones formales canadienses. En caso de litigio entre el empleador y el trabajador extranjero temporal (TFW), el contrato de trabajo orienta la resolución del conflicto. En caso de incumplimientos demostrados del contrato y de cuestiones sin resolver, el TFW, el funcionario de enlace o el empleador pueden ponerse en contacto con el Ministerio de Trabajo de la provincia o territorio donde se realiza el trabajo. El papel de este tercero está legalmente reconocido en el marco institucional y contractual del programa y altera intencionadamente la relación laboral tradicional entre empleador y empleado.

El Memorando de Entendimiento y el Acuerdo de Empleo del PTAT crean un marco jurídico paralelo para la gestión de las relaciones laborales. En este marco, el empleador no está sujeto a las consecuencias habituales por violar las condiciones laborales o de vida, ya que la autoridad responsable de inspeccionar, aprobar y resolver los conflictos relacionados con el trabajo opera fuera del marco legal y las protecciones institucionales que cubren a los demás trabajadores.

Nos habíamos referido a la definición de política migratoria de López (2005) como "el conjunto de normas, leyes, prácticas e instrumentos estatales destinados a regular el acceso secuencial de los extranjeros a diferentes esferas de la sociedad de acogida y, como prolongación natural, el acceso gradual a la titularidad de derechos". En este momento de la investigación, nos enfocamos en las dinámicas laborales permeadas por el marco operacional e institucional creado por esta política migratoria.

En el caso de la migración temporal agrícola México-Canadá, ésta responde a arreglos institucionales promovidos por el gobierno canadiense para fortalecer la competitividad del sector agroindustrial nacional ante falencias estructurales de los mercados laborales internos. Según la teoría de los mercados duales de trabajo, las migraciones internacionales responden a demandas permanentes de mano de obra en sociedades industriales avanzadas que producen segmentación en sus mercados de trabajo. Esta demanda se satisface por trabajadores extranjeros, dispuestos a aceptar condiciones de trabajo y salariales inferiores a las de la población doméstica, y que no compiten realmente con la mano de trabajo local ni afectan sus condiciones salariales (Arango, 2003). Aunque Arango apunta a las debilidades teóricas de este enfoque, señalando que ignora los

factores *push* de la migración, y que la mayor parte de las corrientes migratorias no tienen origen en prácticas de reclutamiento, en el caso particular del PTAT, podemos hablar de un flujo creado exprofeso para responder a la demanda del país receptor, dirigido por el reclutamiento coordinado entre Canadá y México, y limitado institucionalmente a una demanda preestablecida por Canadá. Esto explica, continuando con el análisis de Piore, el tipo de mercado laboral al que se inserta la mano de obra migrante, y las dinámicas de empujarlos a sectores que incrementan su vulnerabilidad.

Es pues con este telón de fondo que debe interpretarse la intervención constante del Estado en el sector agrícola, tanto en materia de desarrollo de programas de trabajo temporal para garantizar una rentabilidad específica que mejore la competitividad del sector, como en el desarrollo y mantenimiento de una legislación que limite ampliamente el costo de esta mano de obra. El régimen laboral agrícola, así como el régimen migratorio canadiense, deben ser considerados como una parte integral del conjunto de medidas tomadas por el Estado con el objetivo de proteger el sector agrícola. Esta protección debe ser comprendida en su sentido más amplio. Las lagunas legislativas no pueden ser consideradas como fruto del olvido del legislador. El desarrollo de los programas de trabajo temporal desde fines del siglo XIX forma parte de una estrategia más amplia de regulación estatal del mercado laboral para beneficiar a la industria canadiense por medio del reclutamiento y la retención de la mano de obra. Tanto el PTAT como el PTET se inscriben en esta tradición de trabajo no libre. Pentland (1959) describe el trabajo no libre como una relación de producción en la cual la fuerza laboral es adquirida y retenida por el uso de coerción extra-económica, o en la cual la fuerza laboral es parte de la propiedad privada de un segundo. De su análisis de la evolución del mercado capitalista canadiense, el autor concluye que uno de los mecanismos utilizados para someter a los trabajadores es su dominación directa por el Estado. En este caso, la incapacidad de los trabajadores de negociar sus condiciones de trabajo, y la obligación de trabajar para un solo empleador sería producto del ejercicio estatal de coerción extra-económica. Esto, desde una perspectiva crítica, equivale a decir que el Estado "reconoce explícitamente que la operación de los mecanismos de mercado para la asignación y distribución de la fuerza laboral son ineficaces" (Satzewich 1989).

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Método cualitativo

El método, concebido como elemento de construcción y análisis de datos (Velasco, 2023) privilegiado en este ejercicio es el método cualitativo. Partiendo que el objeto de estudio es la experiencia social y laboral experimentada por las personas participantes del PTAT, nos alineamos en la visión hermenéutica de la percepción de la realidad social. Puesto que reivindicamos a la vez que el investigador y el sujeto de la investigación tienen la misma naturaleza, y que la construcción del conocimiento se alimenta del sujeto observado, (Velasco, 2023) consideramos que este acercamiento podía enriquecer los resultados del ejercicio. Nuestra hipótesis de partida – a saber, que las prácticas laborales y el marco operativo del PTAT incrementaban la vulnerabilidad laboral de las personas participantes del Programa, vulnerabilidad interpretada a la luz de los indicadores de trabajo forzoso de la OIT- buscamos crear herramientas que favorecieran la lógica inductiva y nos permitieran contemplar posibilidades alternas e integrar la vivencia y experiencia de las personas participantes del programa. Esto nos permitió replantear el problema, rehacer la hipótesis y cambiar la metodología durante el proceso de recolección de datos, integrando criterios de empatía y confianza (Velasco, 2023)

La metodología fue desarrollada basada en la estructura de entrevistas a informantes clave del método de evaluación rápida o "*rapid appraisal*". El método de la evaluación rápida permite la generación rápida de información relevante con una inversión relativamente baja de recursos, y resulta en información detallada y a profundidad. (Kumar, 1993). Algunas de sus limitaciones recaen en la dificultad de sacar conclusiones a gran a escala, verificar su validez y credibilidad (Kumar, 1993). Porque el objetivo de esta investigación es identificar tendencias y prácticas comunes y relacionarlas en profundidad con la vivencia, la percepción y el impacto que estas prácticas tienen sobre la vulnerabilidad de los trabajadores, y puesto que no buscamos criterios de representatividad estadística, consideramos que se trata de un instrumento ideal para nuestros fines

Propusimos como técnica de análisis las entrevistas semiestructuradas. Las entrevistas semiestructuradas se adaptan a nuestro objetivo en la medida en que sus preguntas se concentran a la vez sobre contenidos y lidian con los temas relevantes para la pregunta de investigación (Dunn, 2021) a saber, elementos conceptuales de vulnerabilidad e indicadores, por un lado, pero también

la percepción y experiencia de los eventos relacionados con dicha vulneración. En este sentido, siguiendo la estructura propuesta por Velasco (2023), nuestras herramientas permitieron un acercamiento dual a la pregunta de investigación, privilegiando en un primer lugar un análisis temático de prácticas y significados, para agregar una segunda capa de eventos y acontecimientos que ilustran a detalle la experiencia humana del indicador abstracto.

Usamos en buena medida metodología desarrollada por Verité (para estimar la presencia de indicadores de trabajo forzoso.

3.2 Limitaciones metodológicas.

Como ya se mencionó, las evaluaciones rápidas de sector basadas en entrevistas cualitativas no tienen representatividad estadística, por lo que este trabajo no pretende determinar la prevalencia de indicadores de trabajo forzoso dentro del PTAT. En términos de la composición de la muestra, ésta tampoco refleja la diversidad reportada por la población estudiada en términos de edades, estados de residencia, situación conyugal o género. Esto se explica, en un primer momento, por la dificultad de reclutar candidatos y candidatas para una entrevista que tocara temas tan sensibles, pero también por la dificultad de diversificar el efecto de bola de nieve, y la intención inicial de la entrevistadora de balancear entre entrevistas virtuales y presenciales.

Otra limitación metodológica tiene que ver con la aplicación práctica de un cuestionario semiestructurado con un número significativo de preguntas. Durante las entrevistas, en un primer momento, se aplicó la entrevista semiestructurada para dejar al final a la persona la oportunidad de expresar elementos relevantes de su historia. Conforme se avanzó en este proceso, se invirtió el orden para permitir a las personas expresar su historia en sus propios términos, y solo una vez que ellos habían terminado, se aplicó la entrevista semiestructurada retomando dimensiones que ya habían sido abordadas con mayor detalle, o abordando elementos que no habían sido tomado en cuenta durante la primera fase. Este cambio en la dinámica dio lugar a una mayor riqueza de la narración, y la diferencia en la calidad de los datos entre las primeras y las últimas entrevistas es evidente. Las entrevistas remotas facilitaron enormemente el acceso a los encuestados, pero en algunas instancias impidieron a la investigadora aprovechar el lenguaje no verbal para interpretar cambios en la disposición de la persona entrevistada a contestar alguna pregunta o incluso a continuar la entrevista. Finalmente, la investigadora no tuvo acceso a documentos que permitieran confirmar o detallar algunas de las dimensiones exploradas durante la entrevista, como, por

ejemplo, recibos de pago, que hubieran permitido sustentar de mejor manera el análisis. El tamaño de la muestra tampoco permitió explorar en mejor detalle las diferencias entre las cohortes de más reciente ingreso y los más viejos, y el cuestionario no incluyó – se observó ya demasiado tarde – el año de empleo de la experiencia relatada, para integrar en el análisis la dimensión de los cambios en el programa.

Tabla 3-5 - Dimensiones abordadas en la herramienta de recolección de datos

Elementos clave de trabajo forzoso	Indicador de trabajo forzoso	Dimensión abordada en la entrevista
Indicadores de trabajo involuntario	reclutamiento no voluntario al nacer o mediante transacciones como la esclavitud y el trabajo en régimen de servidumbre	No relevante
	situaciones en las que el trabajador debe realizar —sin su consentimiento— un trabajo diferente naturaleza del especificado durante el reclutamiento	Información proporcionada durante el proceso de reclutamiento sobre las condiciones laborales: salarios, vivienda, transporte, horas de trabajo, descanso. Diferencia entre condiciones establecidas en el contrato o durante el proceso de reclutamiento y condiciones reales: salarios, vivienda, transporte, horas de trabajo, descanso.
	requisitos abusivos de horas extras o trabajo a pedido que no fueron convenidos previamente 3 con el empleador;	Requisitos de horas extra, posibilidad de rehusar horas extra, medidas tomadas por el empleador para asegurarse de que el consentimiento es voluntario y explicito
	trabajo en condiciones peligrosas para las que el trabajador no ha dado su consentimiento, con compensación o equipo de protección o sin ellos	Trabajo peligroso, trabajo realizado con equipo de protección, trabajo realizado con capacitación, posibilidad de rehusar trabajo peligroso
	trabajo por un salario muy bajo o sin salario	Semanas con menos de 40 horas por semana, deducciones sobre préstamos y gastos fijos realizadas sobre ingresos ya por debajo del mínimo semanal esperado
	trabajo bajo condiciones de vida degradantes impuestas por el empleador, reclutador o un tercero	Condiciones mínimas de vivienda (acceso a espacio para dormir, electricidad, calefacción, aire acondicionado, lavadora, secadora, espacio para dormir, cocinar y guardar alimentos, espacio para guardar objetos personales y de valor bajo llave)
	trabajo para empleadores diferentes de los convenidos	Cambio de empleador fuera de contrato, posibilidad del trabajador de rehusar trabajar para un nuevo, recepción directa del salario con el empleador nuevo
	trabajo con un cambio significativo en las tareas en contraste con lo convenido;	Cambio en la cadencia, el tipo de trabajo, el número de horas durante el contrato
	trabajo por un período mayor que el convenido	Prolongación del periodo de empleo más allá del contrato, posibilidad del trabajador de rehusarse a continuar el contrato
	trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello.	Posibilidad de renunciar en todo momento, factores limitantes a la renuncia
Indicadores de trabajo bajo amenaza de sanción	amenazas o la violencia contra los trabajadores o sus familiares o socios cercanos	Amenazas de disminución de horas, de despido y repatriación, de trabajo más difícil, de descanso forzado, otro.
	restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores	Restricciones a la libre circulación de trabajadores fuera de horas de trabajo
	servidumbre por deudas o manipulación de deudas	Endeudamiento inducido, libertad limitada de renunciar debido a las deudas contraídas por préstamos o costos fijos del programa
	retención de salario u otros beneficios prometidos	Salarios retenidos
	retención de documentos de valor (como el documento de identidad o el permiso de residencia)	Retención de documentos personales

	abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación	Castigos o amenazas de despido, reducción de horas, repatriación o descanso impuestos por rehusar hacer trabajo peligroso, horas extras, extender el contrato, presentar una queja,

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3-6-Capacidad de respuesta del sistema. Elementos abordados en la entrevista

Tema de la queja	Dimensión abordada en la entrevista
Queja no reportada	Motivo de la no presentación de queja, número de quejas reportadas sobre el total de las inconformidades
Queja reportada	Queja presentada ante empleador, consulado o secretaría, nivel de seguridad al presentar la queja
Queja resuelta	Resultado final de la queja

Fuente: elaboración propia

De manera complementaria, se realizaron también solicitudes de acceso a la información ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para identificar si los hubiera registros de violaciones laborales documentadas resueltas o no por parte de las autoridades mexicanas y canadienses, la lista de granjas amonestadas, excluidas o suspendidas en el programa, el contenido de las jornadas de capacitación otorgadas a las personas participantes del programa, y sus salarios brutos y netos. Aunque se han integrado las respuestas al análisis, en dos casos, la respuesta fue incompleta o insatisfactoria. Se han presentado recursos de revisión solicitando a la dependencia ampliar las respuestas, sin haber a la fecha recibido una respuesta satisfactoria, por lo que se consideró la información proporcionada cotejada con los testimonios de los participantes para explorar los recursos con los que cuentan las personas participantes para manifestar quejas o inconformidades; su confianza en dichos recursos, y la capacidad de respuesta ante las quejas cuando estas existen de parte de las autoridades consulares y de la Secretaría de Trabajo ante quejas presentadas por los participantes.

3.3 Desarrollo de la herramienta

El cuestionario semiestructurado estuvo compuesto de 187 reactivos a los que se agregaron 24 elementos de codificación incorporando aspectos no previstos al confeccionar el cuestionario, pero registrados en la narración de los participantes. El desarrollo de los reactivos y los elementos de codificación siguió las recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIEL) de la Organización Internacional del Trabajo de 2018 (OIT, 2018), y estuvo complementado por la revista de la literatura realizada previamente y la propia experiencia de la investigadora. El rol del entrevistador fue permitir el flujo natural de la conversación, manteniendo en la medida de lo posible el curso concentrado sobre los objetivos, y consignando las respuestas en el orden natural en el que emergen, sin obligar al sujeto a conformarse con la secuencia linear del instrumento. La baja estandarización característica de las entrevistas cualitativas (Velasco, 2023) nos permitió dedicar más tiempo a ciertos elementos de la herramienta dependiendo de las respuestas del sujeto.

3.4 Definición de los indicadores

Como se mencionó en la introducción, el ejercicio de desarrollo de herramienta estuvo centrado en crear indicadores aplicables a las condiciones particulares del Programa que reflejen las directivas de la CIEL 2018. Cabe recordar que el Convenio de la OIT sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) define, en su artículo 2, a los efectos del Convenio, que el trabajo forzoso u obligatorio es «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». (ILO, 2018) Según las directivas de la Conferencia, los dos elementos fundamentales son la involuntariedad y la amenaza de una pena cualquiera. La amenaza de una pena cualquiera "es el medio de coacción utilizado para imponer a un trabajador un trabajo contra su voluntad. Los trabajadores pueden ser sometidos a coacción o ser amenazados verbalmente por estos elementos de coacción, o ser testigos de coacción impuesta a otros compañeros de trabajo en relación con el trabajo involuntario". (ILO, 2018) El trabajo involuntario "se refiere a todo trabajo que se realiza sin que el trabajador haya dado su consentimiento libre e informado" (2018)

La definición de los indicadores, y la manera de desarrollar las preguntas necesarias para identificar su presencia, estuvieron alimentadas por la metodología desarrollada por Verité, una organización sin fines de lucro que realiza investigación, consultoría, capacitaciones,

incidencia y recomendaciones de política pública orientada a mejorar los marcos de diligencia en temas de derechos humanos para las cadenas de suministro global. La metodología desarrollada por Verité ha informado reportes realizados para el Departamento de Trabajo y de Estado de los Estados Unidos Americanos, así como evaluaciones de impacto y riesgos de derechos laborales destinadas a multinacionales en temas como trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación y libertad de asociación. Sus reportes más relevantes se concentran en cadenas de suministro con alta presencia de migrantes, y dan lugar a recomendaciones tanto para el sector público como privado sobre cómo mejorar la capacidad de los sistemas para monitorear, prevenir y responder a las violaciones más graves a los derechos humanos. (Verité, 2014; 2019) Esta metodología permite, a través de entrevistas semiestructuradas y evaluaciones rápidas del sector, establecer una relación entre la práctica laboral y el riesgo de indicador de trabajo forzoso. Verité utiliza las directrices la OIT a las que hacemos referencia en este documento para desarrollar definiciones preliminares de cómo los indicadores se presentan en un contexto determinado y crea un cuestionario semiestructurado para verificar la presencia o ausencia de cada indicador, lo que permite a la organización evaluar si existe o no riesgo de trabajo forzoso en ciertas poblaciones o geografías e identificar como el riesgo puede ser mitigado o eliminado. Esto permite documentar la presencia de riesgos incluso cuando la persona no se encuentra técnicamente en una condición de trabajo forzoso en ese momento, pero sí muy vulnerable a estarlo (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2020) Replicando esta metodología, la herramienta que hemos desarrollado integra preguntas adaptadas al contexto migratorio, laboral y del sector particular y busca identificar no sólo la violación del derecho – por ejemplo, la presencia de tiempo suplementario abusivo- sino los mecanismos y las prácticas de las que se sirve el empleador para imponer la disciplina laboral deseada. Con esta tela de fondo, las preguntas incluyeron los elementos que se aprecian en las siguientes tablas.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Siguiendo las recomendaciones de Piergiogio (2003) una vez planteado nuestro marco teórico, avanzamos nuestra hipótesis – a saber, que en el nivel de análisis de la relación laboral empleador empleado, es posible identificar indicadores de trabajo forzoso relacionados con los métodos de *producción* que son los característicos de este régimen laboral y migratorio. Nos

concentramos de manera específica en la exposición a violaciones a los derechos laborales de los participantes, analizados a través del lente de los indicadores de trabajo forzoso, y puestos en relación directa con las prácticas laborales del empleador, y las intervenciones de las autoridades gubernamentales mexicanas y canadienses pertinentes. De esta manera se puede establecer claramente la relación entre la vulnerabilidad laboral y la estructura operacional del programa, y entender de manera más clara las prácticas laborales que están directamente relacionadas con indicadores de trabajo forzoso.

Para facilitar el análisis, esta sección reporta los resultados de las entrevistas realizadas con personas participantes o exparticipantes del PTAT siguiendo una estructura basada en los siguientes elementos. Para iniciar, presentamos el perfil de los participantes, así como sus condiciones generales de empleo. Enseguida se abordan en los procesos y procedimientos relacionados con el reclutamiento. Para entrar en el corazón del análisis, se presentan las dos dimensiones de análisis de trabajo forzoso, prestando particular atención las prácticas laborales relacionadas con indicadores de trabajo forzoso. Finalmente se abordan los elementos relativos a las potenciales quejas y su resolución. Este abordaje nos permite, por sección, identificar a la vez el contexto operacional, la práctica laboral y su efecto sobre el incremento o no del riesgo de indicador de trabajo forzoso.

4.1 Perfil sociodemográfico, reclutamiento y empleo

4.1.1 Perfil de la muestra

Se realizaron entrevistas con 28 personas que dieron lugar a 34 casos individuales de relaciones laborales en el marco del PTAT. La mayoría de las entrevistas realizadas fue resultado de contactos originados a través de las redes sociales, en grupos y páginas en Canadá y en México. La estrategia inicial de realizar publicaciones en grupos directamente relacionados con el programa (páginas dedicadas trabajadores temporales, a otorgar servicios a migrantes temporales o brindarles información) dio muy pocos resultados, mientras que publicaciones en Canadá en páginas de residentes de un área (Leamington, en particular) o páginas relacionadas a compras y ventas en comunidades y municipios en México (Cuijingo y Juchitepec, en particular) tuvieron una mejor respuesta. La segunda mejor estrategia fue fruto de la bola de nieve creada por las semillas iniciales, como se aprecia en la gráfica 1.

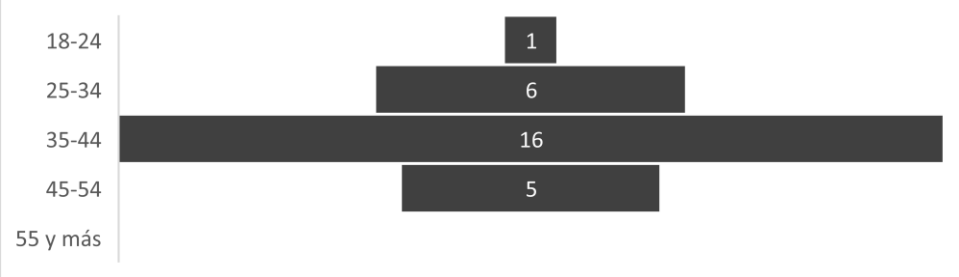
Figura 4.4 Punto de contacto de los entrevistados

Referencia por participante	8
Grupo FB - Canadá	6
Grupo FB - México	5
Grupo FB - no especificado	4
Contacto directo	2
Referencia directa	2
Post del SNE	1

Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

En cuanto al perfil sociodemográfico, se trata de una muestra relativamente heterogénea.

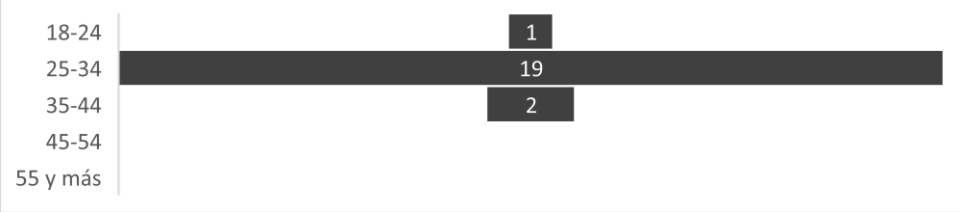
Figura 4.5 Edad actual de las personas entrevistadas



Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

La mayoría de los respondientes se encuentran entre los 35 y los 44 años, aunque como se observa, esto no refleja la edad de entrada al programa, en la que prevalece el rango de 25 a 34 años.

Figura 4.6 Edad de ingreso al PTAT



Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

En la muestra se encuentra una sobrerrepresentación de mujeres con respecto a su participación en el Programa, que es inferior al 3%, explicada principalmente por el rol de una semilla que recomendó a una familiar cercana, que a su vez recomendó a varias conocidas dentro del programa, pero también por el intento deliberado de la investigadora de incluir sus experiencias en este ejercicio, como ya se mencionó. Es importante subrayar la sobrerrepresentación de varones casados o en unión libre, y la ausencia total de mujeres casadas entre las participantes. Este elemento será abordado más tarde, junto a las reglas de operación del programa y las prácticas discriminatorias. También es importante señalar que no se sugirieron categorías para la pregunta sobre el estado civil, y que la categoría "madre soltera" fue originada por la propia respuesta de las trabajadoras.

Tabla 4-9 - Estado civil y género

femenino	**6**
madre soltera	3
soltera	1
unión libre	2
masculino	**22**
casado	10
divorciado	1
separado	1
soltero	2
unión libre	7
viudo	1
Gran Total	**28**

Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

En cuanto al lugar de nacimiento, existe una sobrerrepresentación de individuos originarios del Estado de México, debido en gran medida a que los contactos directos existentes se encontraban en esta localidad, que la única visita de campo se realizó ahí, y que de todos los grupos y páginas de Facebook en las que se hicieron publicaciones, las páginas de Ozumba, Amecameca, Cuijingo y Juchitepec tuvieron la tasa más rápida de respuesta. De ahí, una vez más, las semillas contactaron a su vez a familiares, amigos o vecinos de su entorno directo.

Tabla 4-7 - Entidad federativa de nacimiento

Chiapas	2
Edomex	15
Guerrero	1
Michoacán	3
Nuevo León	1
Puebla	1
Sinaloa	1
Tlaxcala	1
Yucatán	1
Grand Total	**28**

Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Finalmente, se trata de una mano de obra escolarizada por encima del promedio nacional, con el 76% con estudios de secundaria o bachillerato. Esto puede deberse fundamentalmente al punto de contacto principal de grupos de Facebook, que requieren una familiaridad con tecnología y capacidades de lectoescritura particulares.

Tabla 4-8 - Último grado completado

Ultimo grado completado	**Número de respuestas**
preparatoria/bachillerato	5
primaria	6
secundaria	17
Grand Total	**28**

Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

4.1.2 Condiciones de reclutamiento

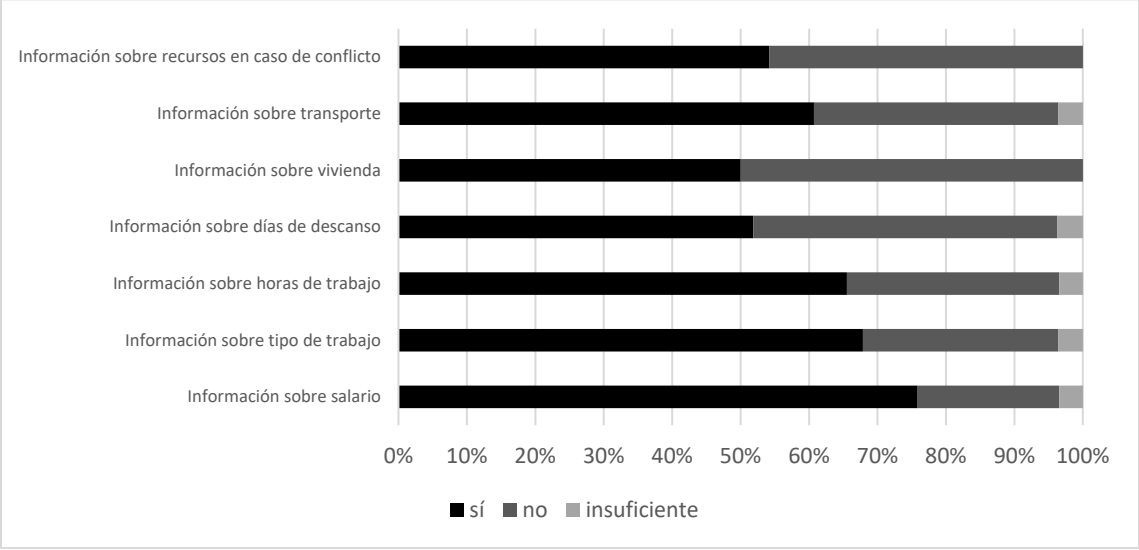
A sus casi 50 años de existencia, las reglas y las condiciones de acceso al programa han evolucionado para descentralizar las operaciones de reclutamiento hacia las oficinas nacionales de empleo en cada entidad federativa. Esto ha permitido con el tiempo que participantes de estados lejanos a la capital se unan al programa. También, el nivel de información que reciben los trabajadores se ha transformado por el tiempo. Los siguientes datos permiten establecer la evolución histórica de estas prácticas, pero permiten poner en contexto como el proceso de reclutamiento y selección ha contribuido y sigue contribuyendo a algunos de los indicadores de trabajo forzoso, en particular, aquel relacionado con reclutamiento engañoso, o el cambio

significativo en las condiciones de empleo que será abordado más tarde, en la sección de indicadores. Por lo pronto, presentamos aquí la valoración de los respondientes sobre la experiencia de entrada al programa.

De 27 personas que contestaron esta pregunta, 16 se dieron por satisfechas con la información recibida durante el reclutamiento; una parcialmente satisfecha, nueve insatisfechas, y una parcialmente insatisfecha. Cabe mencionar que el nivel de satisfacción no parece estar relacionado con la manera en la que la persona se enteró del programa o se acercó a él. Sin embargo, incluso entre las personas satisfechas por el proceso de reclutamiento, los candidatos no siempre recibieron toda la información relativa a los términos de empleo y condiciones de vivienda en Canadá, ni sobre sus recursos en caso de conflicto con el empleador como se aprecia en las siguientes tablas.

El proceso de reclutamiento cuenta con carencias relativas al tipo de información que reciben las personas trabajadoras antes de su partida a Canadá. Aunque algunos testimonios apuntan a que las prácticas han cambiado con los años, varios aspectos determinantes siguen sin ser abordados en las pláticas previas a la salida como lo muestra la siguiente gráfica.

Figura 4.7 Recibió información sobre estos elementos durante el proceso de reclutamiento



Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Como se aprecia, información sobre salario, tipo de trabajo y horas de trabajo tienen el mejor comportamiento, mientras que menos de 50% reportaron haber recibido información

sobre vivienda, días de descanso, y recursos en caso de conflicto con el empleador. En estas estimaciones se descontaron todas aquellas instancias en las que la persona decía haber recibido información, pero señalaba que no era veraz. Esta dimensión se aborda más adelante, estableciendo una diferencia entre las condiciones prometidas y las condiciones reales.

Cabe mencionar que incluso en las 16 personas que se sintieron completamente satisfechas con la información recibida durante el reclutamiento, esta información no cubrió todos los elementos necesarios, como se aprecia en las tablas siguientes

Tabla 4-9- Elementos cubiertos durante el proceso de reclutamiento entre las personas satisfechas con el proceso.

Información sobre tipo de trabajo	16
Información sobre salario	15
Información sobre transporte	15
Información sobre horas de trabajo	13
Información sobre días de descanso	12
Información sobre vivienda	12

Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Finalmente, cabe mencionar que reportaron haber recibido un contrato, una de cada cinco declara no haberlo leído ni entendido. Tres personas que lo leyeron aclararon haber tenido que ir a un cibercafé a pedir que les tradujeran el documento porque no se encontraba en español, situación en extremo extraña que la investigadora no pudo aclarar.

Tabla 4-10 - Recepción, lectura y comprensión del contrato

	Recibió un contrato	**Lo leyó**	**Lo entendió**
sí	25	23	20
no	1	3	2

Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Si los criterios de operación han evolucionado en los últimos años, y varias personas entrevistadas reportan haber asistido a charlas sobre derechos y obligaciones antes de partir,

queda pendiente un déficit importante sobre las condiciones laborales en las que estas personas se encontrarán más allá del salario establecido en el contrato, el tipo de cultivo y el tope de horas artificialmente impuesto. En realidad, el funcionario en México está mal equipado para transferir detalles como el número real de horas, las condiciones de vivienda y la frecuencia de los días de descanso, ni sobre los riesgos ligados a cada cultivo y sector en particular. Una queja recurrente es esta falta de detalles que permitirían a la persona trabajadora tomar una decisión mejor informada, por un lado, pero también la desconexión que existe entre el funcionario y el tipo de trabajo que se realizará, porque como intermediario laboral no tiene la capacidad de explicar claramente en qué consiste el trabajo, que nivel de esfuerzo representa, etc., sobre no para el volumen que manejan. Estos son hechos a los que se enfrenta la persona participante sólo hasta que ya se encuentra en Canadá. "Nunca explican, no saben ni ellos. Nomás dicen ahí está el contrato, vas a ir a la cereza, ellos no saben, qué van a saber, ellos conocen la cereza que compran en el super" (Armando, 50, Columbia Británica). "No, es que por ejemplo nos dan nomás los contrato y uno con las ganas de que quiere uno salir adelante y con sueños pues piensa uno que va a salir rápido y no, nomás nos dijeron te vas a tal provincia". (Carlos, 53, Quebec)

Solo dos personas reportaron haber sufrido presión de parte de algún funcionario para recibir atención dentro del Programa. Un caso particularmente preocupante es el de una mujer que resistió durante años los avances del encargado de la oficina del Servicio Nacional de Empleo en su estado:

> El segundo año que fui se lo voy a decir abiertamente porque es la verdad, (este funcionario) me insinuaba cosas, me decía que, sí, en aquel entonces yo estaba joven, me decía ahí me voy a fumar un cigarro, me acompaña arriba a que me lo fume. En una ocasión hasta un beso me dio y yo ay no, le dije, y no le dije nada porque sabía que si le decía no me iba a mandar. No me pudo sacar nada y lo digo con mucho orgullo. Me trataba de dar besos y me hacía insinuaciones a partir de los dos años que yo iba, y como se porta allá en Canadá, yo me porto bien, yo decía queriendo decir que yo fui siempre de las que iba a trabajar, pero no, él contestaba, cuando se quiera portar mal, nomás me avisa acá y se porta mal en México conmigo, la mayoría de todos los compañeros le llevan cajas de maíz, manzanas, cada que iba el señor tenía de todo, o es por hacerle la barba para que los siga mandando, es un señor neurasténico. En una ocasión me dijo te tienes que quedar porque esas fotos no me sirven, me quedé, y le dije no tengo para pagar el hotel, me llevó a uno horrible y le dije que me diera mi bolsa y ahí vio que no le permití que se pasara y cuando ya tenía todo listo para irme me dijo que no podía salir– estaba esperando algo y como no lo tuvo …ya después de eso ya no salí para Canadá. (Adriana, 46, Ontario)

4.1.3 Condiciones laborales

La mayoría de las experiencias laborales reportadas se dieron en Ontario y Quebec. Solo uno de los registros, relevante por la gravedad del abuso, no cuenta con información sobre la provincia en que sucedió.

Tabla 4-11 - Provincia de empleo

Provincia	Respuestas
Alberta	1
Columbia Británica	4
Isla del Príncipe Eduardo	1
Nueva Escocia	2
Ontario	16
Quebec	9
Gran Total	**33**

Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Las hortalizas de campo y el tomate de invernadero cuentan por la mayor parte de los cultivos reportados.

Tabla 4-12 - Sector de empleo por provincia

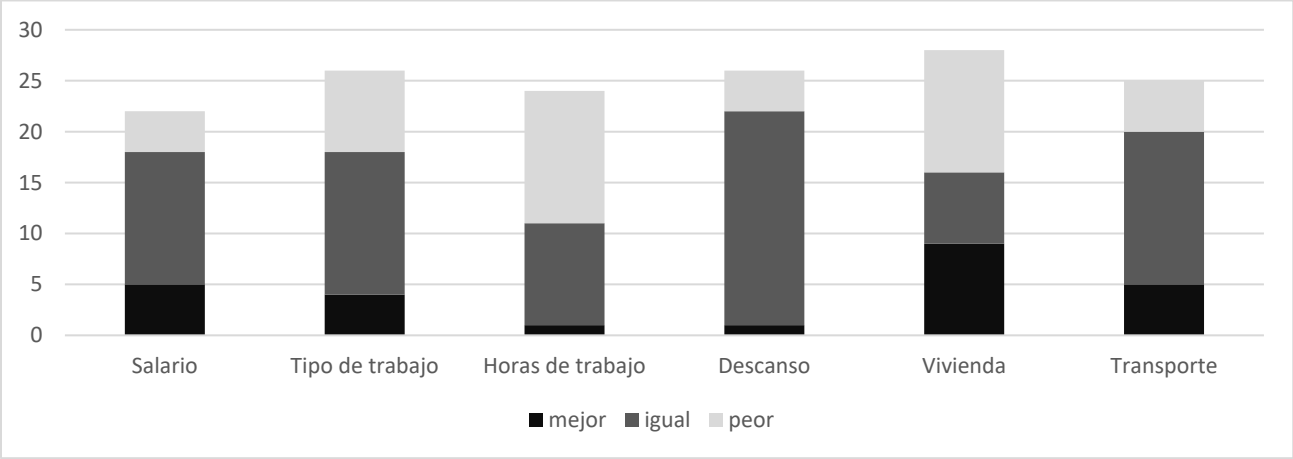
Alberta	**1**
flores (invernadero)	1
Columbia Británica	**4**
cereza	3
flores (invernadero)	1
Isla del Príncipe Eduardo	**1**
elote	1
Nueva Escocia	**1**
pepino, calabaza, rábano, perejil, melón, sandía, chile morrón, lechuga, pepinillo	1
Ontario	**14**
calabaza	1
champiñón	1
chile morrón, jitomate	1
esparrago, chile morrón, cebolla	1
flores (invernadero)	1
fresa	1

manzana	1
manzana, frambuesa, ciruela, durazno	1
plantas (invernadero	2
tomate	4
Quebec	**12**
brócoli, coliflor, repollo, cebolla	1
brócoli, coliflor, vegetales	1
brócoli, repollo, lechuga de agua	1
cebolla, rábano, perejil	1
fresa	1
lechuga	1
lechuga y cebolla	1
verdura	2
vivero	1
Gran Total	**31**

Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

La diferencia entre las condiciones reales y aquellas prometidas durante el reclutamiento son particularmente interesantes porque permiten establecer más tarde uno de los indicadores clave del trabajo forzoso, a saber, el reclutamiento engañoso o el cambio significativo en las condiciones de empleo. Como se observa en la siguiente gráfica, los elementos más decepcionantes son las horas de trabajo y la vivienda. Cabe mencionar que cuando el salario fue mencionado como un elemento, se exploró en más profundidad y resultó que el cambio en el salario fue una consecuencia de un número de horas trabajadas mucho menor a las 40 horas esperadas. Dos aclaraciones caben aquí: solo una persona recibió una tasa horaria salarial inferior a aquella en el contrato – fue el caso de un entrevistado que debía recibir un salario por hora y terminó recibiendo un salario por destajo en la pizca de cereza en Columbia Británica, y las personas que trabajaron significativamente más horas que las 48 semanales establecidas por el contrato reportaron condiciones *mejores* que aquellas esperadas en esta categoría.

Figura 4.8 Condiciones reales vs condiciones prometidas durante el reclutamiento



Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Los salarios reportados por los trabajadores corresponden al salario establecido para el sector, la provincia y el año respecto al cual compartieron su experiencia laboral, y se encuentran entre los 7.35 y los 15.83 dólares canadienses por hora. Al menos la mitad de las personas entrevistadas reportaron que los ciudadanos canadienses o residentes permanentes ganaban más por hora, sin poder mencionar exactamente el monto. En los siete casos en los que se contó con el dato, se observan diferencias de entre 2.7 y 10 dólares la hora. Esto es particularmente preocupante porque el contrato establece que el empleador debe:

> "pagar al trabajador salarios semanales en su lugar de trabajo en dinero legal de Canadá a una tasa al menos igual a la siguiente, la que sea mayor:
>
> a. el salario mínimo para los trabajadores previsto por la ley en la provincia en la que el trabajador está empleado;
> b. la tasa determinada anualmente por ESDC como la tasa salarial prevaleciente para el tipo de trabajo agrícola que realiza el trabajador en la provincia en la que se realizará el trabajo; o
> **c. la tasa pagada por el empleador a los trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola." (ESDC, 2023)"**

En la narración de la diferencia entre el salario recibido y el que reciben los trabajadores locales, las personas hacen referencia al contrato y al salario establecido como algo fijo:

> "Los quebequenses ganan… cuando empecé un dominicano ganaba 14 y fracción y a el de ahí a los tres meses les iban subiendo, el año que dejé de ir iba en 28. Había un mexicano de Tlaxcala que tenía 22 de programa, y ganaba lo del contrato. (…) pero nunca le pidió un aumento. Si les

> pregunta a cualquiera ellos no, firman un contrato en México, en el contrato que firmamos, lo que preguntó usted hace rato, el contrato dice el salario y las tareas, por un salario 15.83 la hora por 8 meses, 240 horas mínimo, y ya no hay manera de que le suban a uno, no hay manera de que le den de más, no se puede exigir, yo estoy consciente de que lo firmamos, no hay de que queramos pedir que nos paguen más, por ejemplo en el otro trabajo uno que agarró un montacargas a él le pagan más , así es, pero los güeros sí ganan" Ulises, 52, Quebec.

Veinticinco de los 30 entrevistados reportaron saber que la jornada normal por contrato era de 8 horas, sin embargo, 24 de las 34 experiencias reportaron trabajar más de 10 horas diarias, con 3 casos de 10, 4 casos de 11, 5 casos de 12, 5 casos de 13, 4 casos de 14, un caso de 14 y 2 de 16 horas diarias. Excepto por una ocasión en el que el trabajador mencionó explícitamente preferir horarios de 8 a 9 horas diarias, salvo para contratos muy cortos, el resto de las personas entrevistadas no reportó este dato como algo negativo.

4.2 Indicadores de trabajo forzoso

En esta sección, se operacionaliza el concepto de vulnerabilidad, ligándolo de manera concreta a los indicadores de trabajo forzoso establecidos por la OIT. Esta sección ha sido desarrollada fundamentalmente con el trabajo de campo, pero cuando es posible, se pone en contexto a través de fuentes primarias y secundarias producidas por instituciones gubernamentales, organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, académicos, sindicatos y medios de comunicación.

4.2.1 Trabajo involuntario

Situaciones en las que el trabajador debe realizar – sin su consentimiento – un trabajo de diferente naturaleza al especificado durante el reclutamiento: Este indicador no aparece con regularidad en las entrevistas. El cambio significativo en el tipo de trabajo ocurrió en cuatro instancias. En dos de esos casos, la persona tuvo que asumir labores de supervisor o capataz manteniendo el mismo salario original: uno de los entrevistados manifestó no tener problema con el cambio de tareas, mientras que la otra lo planteó como parte de sus molestias principales porque esto le ocasionaba conflictos con la mano de obra sin estar remunerada de manera adecuada. En los otros dos casos, las personas estuvieron manifiestamente en desacuerdo porque el cambio fue particularmente desventajoso: de un contrato de empacador a uno de cosechador de cereza, y otro es que, tras haber sido "prestado" con otro empleador, cambio de recolector de lechuga a recolector de calabaza, trabajo en el que no tenía ninguna experiencia

por lo que tuvo problemas para mantener la cadencia que se le exigía. Incluso cuando el cambio de tareas está relacionado con un trabajo más "prestigioso" o menos exigente físicamente, no todos los participantes están de acuerdo con el cambio, en parte porque el salario no se ajusta en consecuencia, y en parte porque el puesto atrae problemas frecuentes con los y las trabajadoras que pueden incluso reportarlo ante la Secretaría.

> "Ya lo hemos dicho al contrario mire, a veces se gana enemigo con los mismos compañeros, uno como capataz, tiene que decirle al compañero que trabaje porque el patrón viene atrás de uno, si tiene que empacar tanto, en una hora, mira que vas muy lenta y que no sé qué. A ver vengo y se lo digo a las compañeras, y yo solo obedecí lo que me dijo, el patrón me dijo que hay que trabajar más rápido, que van muy lentas (…). Yo me desgasto física y mentalmente ahí donde estoy, tengo que acarrearles planta que no me quede tanto de un color de otro, que no me falte, viene el patrón y me dice voy y les traigo planta, toda esa gran responsabilidad que yo tengo, yo cuando llegué ahí empecé desde abajo, desde abajo empecé. Él me dijo (que fuera capataz) yo nunca le dije, yo sé inglés, no le dije porque no quería llegar a tener tanta responsabilidad, la que tengo ahora. Le dije no, vengo de una responsabilidad de Alberta (donde también la ascendieron a capataz) voy a agarrar otra acá y a la mera hora dijo primero, segundo, tercer año me dijo, te voy a mandar al invernadero y ahí tú me vas a sacar todas las órdenes y vas a ser coordinadora y se trabaja más con hombres que con mujeres y digo bueno, entonces qué es lo que pasa, que le funciono allá y me manda a otro invernadero que tiene rentado y le vuelvo a funcionar y ahora me trajo para el empaque, vas a coordinar el empaque porque tú te lo has ganado (…) Pero de salario voy ganando ahorita que salió 15 dólares la hora, ellos (los otros supervisores) ganan 22 . (Martha, 43 años, Ontario)

Cuando a esta misma persona se le pregunta si las condiciones reales son iguales no en cuestión salarial y tipo de trabajo, responde enfática: "no, porque a mí me están dando un salario por un tipo de trabajo, me están dando de trabajadora normal, y no" Otro caso, que se explora más adelante, es el de un trabajador que debía realizar tareas de empaque de cereza, y terminó trabajando en la pizca de cereza en Columbia Británica, con condiciones salariales distintas a las prometidas en su contrato.

En la dimensión de la producción el acceso a una mano de obra dócil y flexible, condicionada por los elementos de vulnerabilidad ya mencionados en la crítica del programa, permiten disminuir costos salariales cambiando la naturaleza de las tareas, con frecuencia, por tareas que exigen mayor experiencia, conocimiento y capacidades, y que no se ven reflejadas en las condiciones salariales porque la autorización de empleo (excepto en el caso de Quebec) está sujeta a un puesto específico y el empleador no puede oficialmente ascender a un puesto calificado a personas que han entrado bajo una clasificación de empleo distinta. En la dimensión de la frontera, la falta de información proporcionada por las autoridades mexicanas

durante el reclutamiento es fruto de deficiencias en la gestión explicadas por el altísimo volumen de trabajadores que participan en el programa, y los miles de perfiles de empleadores con cultivos, métodos de producción, tamaños y condiciones muy distintas. Mitigar este indicador requiere esfuerzos concretos para mejorar la información disponible respecto a los trabajadores, y podría incluir, por ejemplo, detalles sobre el salario promedio; calificación del empleador, condiciones de vivienda detalladas y mínimos y máximos de horas trabajadas durante la cosecha para que las personas participantes entraran en estas relaciones en pleno conocimiento de causa. Incluso en estas condiciones, es posible que las personas aceptaran condiciones de trabajo precarias, difíciles o mal pagadas, pero la diferencia entre las condiciones prometidas y aquellas experimentadas disminuiría y eliminaría el riesgo de reclutamiento engañoso.

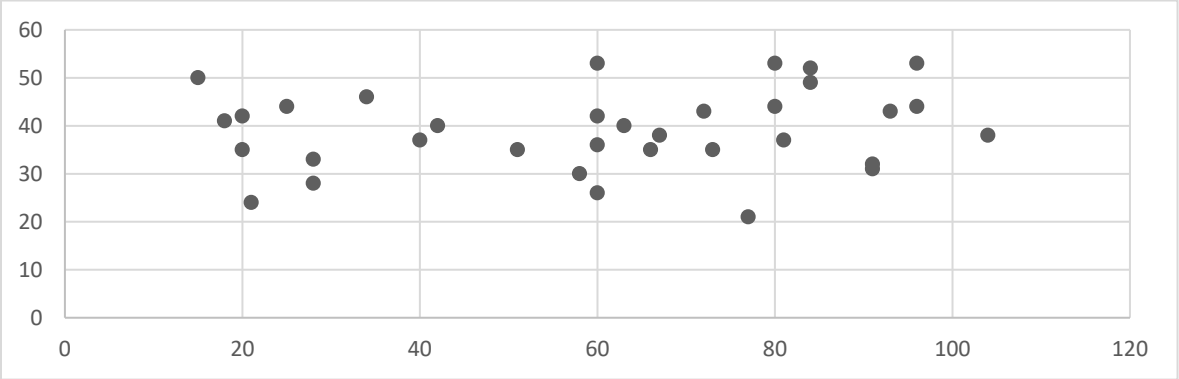
Requisitos abusivos de horas extras o trabajo a pedido que no fueron convenidos previamente 3 con el empleador: Como se abordó previamente, en 24 de las 34 experiencias las personas entrevistadas reportaron trabajar más de 10 horas diarias, y 17 más de 12. Semanas de más de 60 horas son una práctica regular, disfrazada por la cláusula del contrato que impone un tope máximo de 48 horas pero que permite aumentar este tope – sin especificar hasta cuánto.

> "se espera que la jornada estándar de trabajo sea de ocho (8) horas, sin embargo, para acomodar las demandas cíclicas de la industria agrícola, el **empleador** puede solicitar al **trabajador** y el **trabajador** puede acordar extender sus horas cuando la situación lo requiera, y cuando las condiciones de empleo impliquen una unidad de pago. Las solicitudes de horas adicionales de trabajo deberán estar de acuerdo con las costumbres del distrito y el espíritu del programa, dando los mismos derechos otorgados a los **trabajadores** mexicanos que a los **trabajadores** canadienses. La jornada laboral urgente estará definida por la legislación laboral provincial y territorial correspondiente. No se debe exigir a los **trabajadores** que trabajen horas excesivas que puedan ser perjudiciales para su salud o seguridad. Como principio general, el **empleador** se esforzará por distribuir las horas de trabajo de manera equilibrada a lo largo del período de trabajo, en la medida de lo posible." (ESDC, 2023)

Esta formulación contractual impone dos retos: las condiciones para el establecimiento de la jornada laboral urgente, competencia de la provincia, no es comunicada ni por escrito ni verbalmente al trabajador. Tampoco se establece qué significa "horas excesivas que pueden ser perjudiciales para su salud y seguridad". El Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) de la OIT establece que las horas de trabajo, el trabajo nocturno y los períodos de descanso para los trabajadores de la agricultura deberán ser conformes con lo dispuesto en la legislación nacional o en convenios colectivos. La omisión en el contrato

sobre qué significa horas perjudiciales se repite en la legislación provincial relevante, por ejemplo, el Código de Estándares Laborales de Columbia Británica *(Employment Standards Act*, RSBC 1996) establece que un empleador del sector agrícola "un empresario no debe exigir o permitir directa o indirectamente que un empleado trabaje un número excesivo de horas o un número de horas perjudicial para la salud o la seguridad del empleado." El Código de Estándares Laborales de Ontario excluye específicamente a los trabajadores agrícolas de las protecciones relativas a la jornada máxima de empleo. (CCR, 2018) El caso más interesante es el de Quebec , en el que la legislación impone un periodo de descanso de al menos 32 horas consecutivas que se pueden posponer en una sola ocasión, tras lo cual el empleador debe acordar dos periodos de 32 horas en la semana siguiente (es decir, 3 días consecutivos de descanso) (CNESST, 2021) Ninguna persona entrevistada reportó que estos descansos obligatorios se cumplieran, y no hay mención alguna de estas previsiones específicas en los contratos anuales negociados entre el gobierno canadiense, el gobierno mexicano y los representantes de los empleadores.

Figura 4.9 Horas semanales trabajadas por rango de edad



Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Esto resulta en que una tercera parte de las personas entrevistadas reportó haber trabajado más de 80 horas por semana de manera *regular*, no excepcional. Otro reactivo dirigido a identificar la jornada más larga durante todo el contrato identificó el caso de 16 horas diarias, particularmente significativo porque esta persona reportó no tener opción, y haber preferido una jornada de 8 a 9 horas diarias. Sobre el conjunto de las personas entrevistadas, al ser cuestionados sobre si tenían opción de rechazar horas extra, 12 de esas personas reportaron no tener opción

> "cual permiso, decían que querían gente que fueran a trabajar, que se terminara tal trabajo, o sea que haga de cuenta, llegaban tenemos un plan de trabajo y eso se tenía que hacer. Si alguien se quejaba el patrón decía que lo sentía mucho pero el trabajo se tiene que hacer, que su farma era para trabajar, no para descansar" (Carlos, 53, Quebec)

La molestia del empleador se percibe directamente o se transmite entre supervisores y trabajadores: "En mi farma no puede decir que no. Porque dice según la intermediaria colombiana que la verdad que el patrón se molesta y se enoja" (Martha, 43, Ontario) Incluso entre las que reportaron que sí les podían rehusar hacer horas extra, varios mencionaron ya sea la presión que sentían cuando se les preguntaba, o el temor de rechazar las horas extra y enfrentar algún tipo de consecuencia. Y pocas personas se arriesgan a incomodar al empleador "Casi todos aceptamos horas extra pues porque vamos por necesidad hace falta una cosa, otra cosa y casi la mayoría iba, pero a veces le daban más prioridad a la persona que le echaba más ganas" (Arturo, 40, Ontario)

> "Porque haga de cuenta que queríamos descansar un día, aunque no fuera el domingo, pero como estaba la cosecha de la fruta tenía que cosecharse o se descomponía y nos obligaban un poquito, sí nos presionaban, no vamos a descansar, sus compras las hacen cuando salgan del trabajo y hay que trabajar de lunes a domingo, 10 a 12 horas diarias. (Víctor, 21, Ontario)

Aquí es importante agregar un matiz. A diferencia de los trabajadores que recibieron amenazas para aumentar la cadencia, o por no aumentarla, que se analizará más adelante, solo 2 personas reportaron haber recibido amenazas por no haber querido aceptar hacer horas extra. Esto puede deberse, lógicamente, a los elementos ya mencionados: el temor generalizado a rechazarlas. Si nadie quiere exponerse a los malos tratos, un evento de violencia verbal basta para reducir a la disciplina al resto de la mano de obra: "no, nadie lo hacía (rehusar horas extra), todos los que están ahí le tenían miedo al patrón porque cuando se enojaba, sí te gritaba" (Lourdes, 43 años, Ontario). Sin embargo, la desproporción entre las amenazas para realizar horas extra y aquellas por intensificar la cadencia es central, y será analizada más adelante.

Para los casos en los que la amenaza es explícita, el rol del empleador es central en la identificación del indicador de trabajo forzoso: "sí hubo personas que no querían, pero tenían que trabajar a fuerza, ya saben que nos amenazan y el boleto para México está luego, luego. La amenaza principal es te vas para México en Quebec". (Eduardo, 53, Quebec)

El tema más interesante es todas las instancias en las que el empleador no necesita recurrir a los malos tratos ni a la amenaza explícita para disciplinar a la mano de obra. En estos casos,

la posibilidad de acceder a una oferta laboral infinita dentro del programa facilita la eliminación anual de aquellos que no se conforman con la disciplina laboral, y esta es una dinámica que las personas participantes en el programa entienden perfectamente bien. En estos casos, la violencia laboral está estrictamente relacionada con las reglas de operación del programa, y es esta dinámica la que permite la imposición de un castigo potencial o diferido en el tiempo. "Sí, sí se aguantaban (los patrones, a un trabajador que rehúsa hacer horas extra), pero igual al otro año (los trabajadores) ya no regresaban". (Carlos, 53, Quebec) Un trabajador se rio ante la pregunta de la investigadora de qué sucede si una persona rehúsa hacer horas extras: "ya nada más no lo piden y ya" (Manuel, 42, Ontario)

Esta última dinámica de disciplina laboral tiene una importancia particular porque expresa cómo el sistema de trabajadores nominales, que permite al empleador señalar qué trabajadores regresan y cuáles serán sustituidos por trabajadores nuevos, ejerce una amenaza tácita sobre el trabajador que se autodisciplina para conformarse con aquello que percibe ser los criterios de selección. Cuando es tácita, esta amenaza no puede atribuirse directamente al empleador en cuestión, sino al espíritu y funcionamiento del programa del cual el empleador saca provecho. Estos trabajadores con frecuencia se enteran de la decisión del empleador hasta que llegan a México, o incluso en la temporada siguiente, cuando salen los pedidos, y ya no cuentan con recursos accionables para establecer la relación entre las exigencias el empleador – ilegales – el despido injustificado.

La obligación de residencia incluida en las reglas de operación del programa, la falta de alternativas recreacionales y el aislamiento de los trabajadores suelen resultar en requisitos abusivos de horas extra. A pesar de modificaciones en el contrato tipo impuestos por las autoridades mexicanas, el promedio de horas extra reportado por los trabajadores sigue superando la jornada máxima recomendada. El estudio de Verduzco (2008) señala un promedio de 9.3 horas diarias, con casos extremos de hasta 17 horas consecutivas, a pesar del límite de 8 horas diarias que puede extenderse en casos urgentes a 12 horas. (Valenzuela, 2012). También, los arreglos de vivienda permiten al empleador pedir "favores" a los trabajadores, como trabajar más tarde o durante sus días de descanso (Valenzuela, 2012). El poder de negociación de los trabajadores está limitado por las condiciones del contrato, que permiten al empleador cesarlo casi por cualquier motivo, y a esta amenaza omnipresente, los trabajadores

responden adoptando estrategias conservadoras que implican cadencias aceleradas, jornadas extendidas y trabajo en fines de semana (Binford, 2009). Cabe notar que apenas en 2021 se realizaron modificaciones a la cláusula que en el que el trabajador se comprometía a trabajar "en todo momento". (ESDC, 2021)

Trabajo en condiciones peligrosas para las que el trabajador no ha dado su consentimiento, con compensación o equipo de protección o sin ellos: El contrato 2023 del PTAT establece que el empleador no debe:

> "exigir que trabajador desempeñe tareas laborales para las cuales no haya recibido capacitación, de acuerdo con la legislación provincial y territorial, y el trabajador podrá negarse a realizar dichas funciones, sin sanción ni consecuencia de ningún tipo" (ESDC, 2023)

Y que debe proporcionar:

> "equipo de protección personal para los trabajadores que manipulan productos químicos, incluidos plaguicidas y/o que operan maquinaria y herramientas, de acuerdo con la legislación provincial/territorial, **sin costo alguno para el trabajador**. El empleador asegurará los intervalos de reingreso son seguidos por el trabajador, según lo prescrito por la etiqueta del pesticida, y de acuerdo con la legislación provincial / territorial y la Ley de Productos para el Control de Plagas." (ESDC, 2023)

Entre las personas entrevistadas, solo ocho reportaron haber recibido algún tipo de capacitación, contra dieciocho que no reportaron ninguna. Once reportaron haber recibido equipo de protección, contra dieciséis que no reportó ninguno. Entre las personas que reportaron recibir capacitación, varias eran incapaces de repetir qué tipo de capacitación habían recibido, o describían la capacitación sobre como desempeñar su trabajo, no sobre cómo proteger su salud e integridad. Una persona encargada de rociar pesticidas y herbicidas reportó estar consciente de los riesgos relacionados, al punto que año con año se realizaba exámenes médicos al regresar a México para asegurarse de que no había desarrollado alguna enfermedad. Sin embargo, el empleador no le ofrecía el equipo completo de protección, tan solo mascarillas, botas y un mandil. Particularmente grave entre las personas dedicadas a la siembra y cosecha de hortalizas al aire libre se identifica la ausencia de provisión de agua a voluntad y descansos frecuentes obligatorios cuando las temperaturas rebasan los 31.1 grados centígrados.

Según la NOM mexicana, en condiciones térmicas extremas, el tiempo de exposición (trabajo) sólo puede representar el 25% del tiempo cuando se trata de trabajo moderado. Aunque evidentemente esta norma no es aplicable al contexto canadiense, sí es una referencia

objetiva de las necesidades de hidratación, sombra y descanso aplicables al contexto agrícola, y permite establecer la dimensión del problema planteado.

Tabla 4-13 - NOM-015, Límites máximos permitidos de exposición a condiciones térmicas elevadas

Temperatura máxima en °C de I_{tgbh}			
Régimen de trabajo			Porcentaje del tiempo de exposición y de
Ligero	Moderado	Pesado	no exposición
30.0	26.7	25.0	100% de exposición
30.6	27.8	25.9	75% de exposición 25% de recuperación en cada hora
31.7	29.4	27.8	50% de exposición 50% de recuperación en cada hora
32.2	31.1	30.0	25% de exposición 75% de recuperación en cada hora

Fuente: Diario Oficial de la Federación

Solo siete personas reportaron poder tomar descansos a la sombra y tomar agua a voluntad cuando trabajaban a estas temperaturas. Los importantes riesgos inmediatos a largo plazo relacionados con la exposición a altas temperaturas y la falta de hidratación ya han sido documentados (Narocki, 2021). Una vez más, se observan dos tendencias constantes: la disciplina laboral explícita, que impide que las personas reduzcan la cadencia de la producción, y la disciplina laboral autoimpuesta fruto de las condiciones generales del programa y el temor constante a la deportabilidad. “Hay que echarle gasolina a la máquina, si no se apaga”, comenta un trabajador que no entiende la actitud de otros trabajadores que no se atreven a detenerse a tomar agua:

> “Ni agua les llevaban. Nosotros dos cargábamos las botellas en la camioneta, pero si queríamos ir por ella nos decían a dónde van, no no no no no, y yo, tengan tomen agua, los otros decían no hagan esto porque el patrón se enoja, por eso hace el patrón lo que quiere, porque tienen miedo, somos personas no somos animales, se enojaban con nosotros, pero no había de otra que tomar agua porque trabajamos a más de 35 grados.” Isaac, 42 años, Ontario, reportó malos tratos y amenazas del empleador.

> “Sombra y agua, no pues en el transcurso del trabajo pues si podíamos ir tomando agua, pero así de pararnos no, nomás nos daban nuestro break que era de una hora, pero esa hora nos la dividían de 7 a 10 de la mañana 15 minutos de break de ahí medio día 30 minutos y después de 12 a 3 eran los otros 15 minutos y de ahí hasta salir” Juan Francisco, 31 años, Ontario, reporta jornadas de 12 a 13 horas diarias.

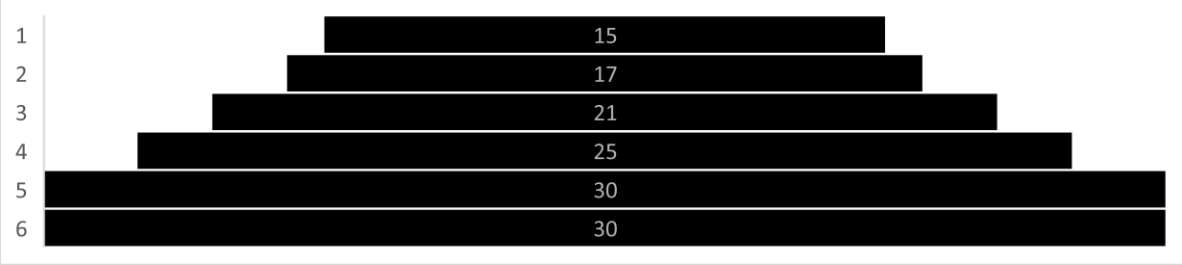
Un trabajador ascendido a capataz vuelve explícita la jerarquía y cómo ésta resulta en derechos diferenciados: “Yo si lo tomo (el descanso cuando hace demasiado calor) a cualquier hora en el momento que yo quiero, incluso me puedo dormir, pero los compañeros no”

La combinación entre exigencias de productividad elevadas y el miedo a reportar situaciones laborales peligrosas resulta en ambientes de trabajo que ponen en riesgo la salud y la seguridad ocupacional de los participantes del PTAT. (MWH-EWG, 2020) Estudios realizados en Ontario señalan que los participantes del PTAT carecen de la capacitación y las herramientas necesarias para lidiar con los riesgos ocupacionales que enfrentan, así como de la capacidad de revisar, evaluar o rehusarse a realizar trabajos peligrosos. (McLaughlin, Hennebry y Heines, 2014) A nivel de la producción, el trabajo peligroso efectuado sin el consentimiento informado del trabajador da lugar a un indicador de amenaza o coerción, y se explica en relación con la necesidad de reducir los costos en un sector en el que los riesgos ocupacionales son particularmente altos. En esta lógica, los costos de *no* adoptar medidas de seguridad e higiene ocupacional se externalizan hacia los trabajadores, en la primera dimensión, y a la familia o comunidad de acogida, cuando las consecuencias son de largo plazo. En el caso de Ontario, un estudio del Institute for Work and Health (2018) estimaba que el promedio de gasto por empleado, en empresas agrícolas de 20 empleados y más, era de 890 dólares – comparado con 3,626 en construcción o 1550 en manufactura. Estos gastos incluyen capacitación, equipo de protección personal, gestión y supervisión, servicios profesionales de salud y seguridad e inversiones en salud y seguridad. Porque la muestra es pequeña y no se puede evaluar la calidad de los servicios y productos cubiertos por este costo, no podemos hacer una extrapolación en el caso del PTAT, pero sí podemos avanzar que, para tratarse del tercer sector más peligroso en riesgos ocupacionales, la poca atención puesta a las medidas de prevención por parte de los empleadores puede explicarse a la vez por las dinámicas del sector agrícola operando con márgenes de ganancia limitados, aunado al estatus precario de las personas participantes. Aunque las personas participantes del programa cuentan con un seguro por lesiones y accidentes ocupacionales, existen evidencia de que los accidentes no se reportan o no se reportan como accidentes laborales, y que los servicios médicos y de rehabilitación son difíciles de acceder debido al estatus migratorio temporal. En el análisis del sistema, la frontera se interpone, incluso en territorio canadiense, e impide el acceso a los beneficios a los que los trabajadores tendrían derecho. Aquí basta decir que las autoridades mexicanas y canadienses

han realizado un pobrísimo trabajo en materia de prevención de riesgos a la salud y la seguridad ocupacional, y que los gobiernos provinciales, responsables vigilancia de la aplicación de los estándares de protección, ya bajos de por sí, han fallado en su obligación de prevención, inspección, respuesta y sanción en un sector particularmente peligroso. De priorizar una intervención, la necesidad de proporcionar equipo de protección gratuito en todos los casos (por encima en ocasiones de lo estipulado por la legislación provincial) y la necesidad de imponer un programa de hidratación, sombra y descanso para los empleados que trabajan a cielo abierto, es urgente, así como de exigir el material de capacitación necesario para cada descripción de puesto como requisito de acceso a mano de obra extranjera

Trabajo por un salario muy bajo o sin salario: Catorce personas reportaron haber recibido ingresos muy por debajo de lo esperado y prometido, situación ligada fundamentalmente a la falta de horas trabajadas. Seis personas que trabajaron entre 15 y 30 horas por semana reportaron que los descuentos continuaron a pesar de que no estaban teniendo suficientes ingresos.

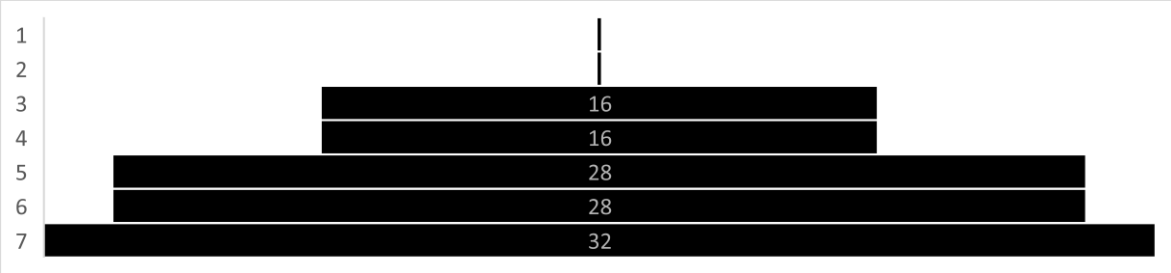
Figura4.10 Horas trabajadas en la semana más baja, descuentos continúan



Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Siete personas que trabajaron entre 0 y 32 horas por semana, en cambio, reportaron que los descuentos se detuvieron durante este periodo, pero que una vez el ingreso se recuperó, tuvieron el empleador recuperó el monto de los descuentos pendientes en un solo cheque o de manera progresiva.

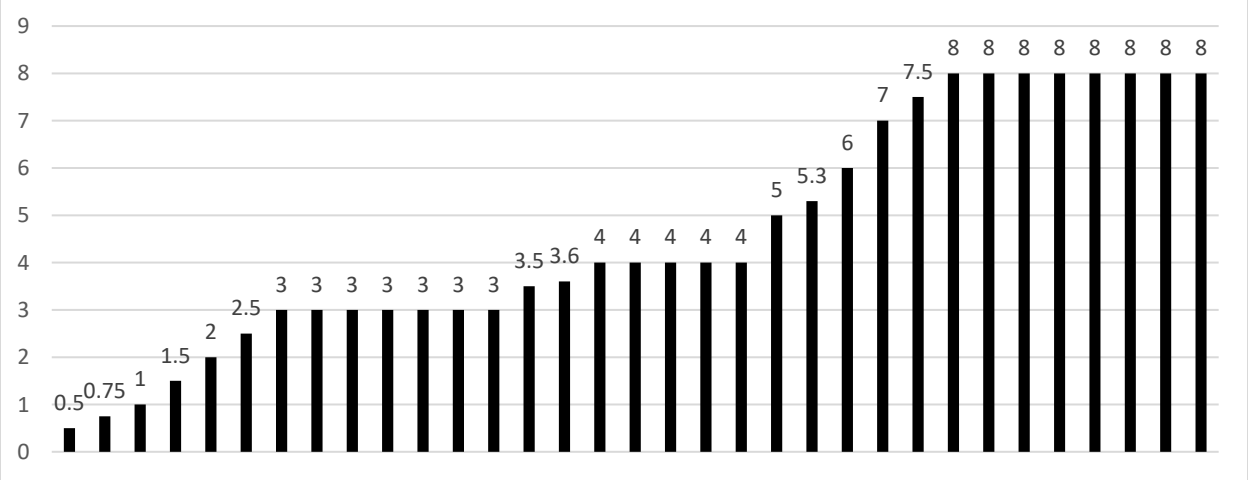
Figura4.11 Horas trabajadas en la semana más baja, descuentos suspendidos



Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Los rangos horarios para ambos grupos son los mismos, lo que revela una falta de reglas claras para orientar a los empleadores sobre cómo realizar descuentos sobre los avances en efectivo y los costos fijos del programa, costos que representan un monto significativo en los dos primeros meses y medio de empleo. Esta situación es todavía más crítica para las personas cuyo periodo de estancia en Canadá es inferior a los 3 meses, situación que se reporta en la siguiente gráfica. Más de un tercio de la población reportó haber experimentado esta situación, y todos coincidieron que el reembolso de los gastos fijos los afectaba particularmente porque no tenían tiempo de reponerse y ahorrar lo suficiente para regresar a México. El problema expuesto en la sección anterior sobre las situaciones en las que el número de horas afectan el ingreso neto de la persona se repite.

Figura 4.12 Meses trabajados reportados por persona entrevistada



Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Cabe mencionar aquí que el contrato no prevé situaciones en las que el empleador no tenga suficiente trabajo para cubrir las 40 horas por semana más allá de las primeras seis semanas: " el **empleador** acepta contratar al **trabajador(s)** por un período de empleo de no menos de 240 horas en un periodo de seis (6) semanas o menos (…) Como principio general, el **empleador** se esforzará por distribuir las horas de trabajo de manera equilibrada a lo largo del período de trabajo, en la medida de lo posible." (ESDC, 2023)

Sin embargo, si prevé que, sobre el conjunto del periodo del contrato, el trabajador reciba al menos el promedio equivalente al salario fijado por semana de 40 horas *como adelanto de salario que será descontado antes del fin del contrato.*:

> "que la semana laboral mínima promedio sea de cuarenta (40) horas; y a) que, si las circunstancias impiden el cumplimiento de la Sección 3, cláusula 4, el ingreso semanal promedio pagado al trabajador durante el período de empleo es el establecido en la Sección 3, cláusula 4 a la tarifa mínima por hora; y b) que cuando, por cualquier motivo, no sea posible realizar un trabajo real, el trabajador recibirá un anticipo con un recibo firmado por el trabajador para cubrir los gastos personales**, el empleador tendrá derecho a deducir dicho anticipo del salario del trabajador con anterioridad a la salida del trabajador**" (ESDC, 2023)

Esta última cláusula fue añadida en años recientes al contrato, suponemos con el objetivo de garantizar un ingreso mínimo y formalizar el mecanismo de adelantos durante la temporada. Sin embargo, esta cláusula incrementa el endeudamiento y limita la capacidad de poner fin al empleo relacionada con esta deuda, delegando en el trabajador las consecuencias de una mala planeación de la mano de obra, o, mejor dicho, de una planeación de la mano de obra diseñada para cubrir en todo momento los picos de la cosecha, sin pérdidas, y reduciendo los costos durante los tiempos muertos.

Según el contrato 2023 del PTAT, el empleador está autorizado a retener del salario del trabajador directamente los costos asociados con las cargas sociales y fiscales de ley, así como los gastos autorizados por el contrato. Aunque estos montos varían de provincia en provincia, se describen aquí las líneas generales que corresponden a la provincia de Ontario

Tabla 4-14 - Salario neto tras deducciones de ley y gastos de reclutamiento conexos. 48 horas

				1.5 meses	3 meses	5 meses	8 meses
48 horas por semana	Ingreso por hora	15	por hora	4320	8640	14400	23040
Deducciones de ley	Plan de pensión	5.95%	sobre ingreso bruto	257.04	514.08	856.8	1370.88

	Seguro de desempleo	7%	sobre ingreso bruto	302.4	604.8	1008	1612.8
Deducciones del programa	Servicios públicos	2.53	por día trabajado	91.08	182.16	303.6	485.76
	Seguro privado	1.05	por día calendario	47.25	94.5	157.5	252
	Boleto de avión	579	una vez, salvo renuncia	579	579	579	579
	Total, gastos conexos			717.33	855.66	1040.1	1316.76
	Total promedio			3043.23	6665.46	11495.1	18739.56

Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Este ejercicio se hace con un hipotético de 48 horas semanales y considerando 6 días laborales por semana. En cuanto el número de horas por semana desciende por debajo de 20 horas, los gastos conexos representan un monto desproporcionado con respecto al ingreso, en particular durante los primeros meses. Como se observa en la tabla, el trabajador tendría que cubrir de su total de ganancia de 849 dólares el equivalente a 579 por retornar a México, lo que dejaría libres un poco menos de 300 dólares para cubrir necesidades básicas durante un mes y medio, regresando el trabajador en ceros. Aún si no renuncia, con contratos cortos de menos de 3 meses casi la mitad de su salario se habrá ido en cubrir las deducciones de ley y los gastos conexos de reclutamiento.

				1.5 meses	3 meses	5 meses	8 meses
20 horas por semana	Ingreso por hora	15	por hora	1800	3600	6000	9600
Deducciones de ley	Plan de pensión	5.95%	sobre ingreso bruto	107.1	214.2	357	571.2
	Seguro de desempleo	7%	sobre ingreso bruto	126	252	420	672
Deducciones del programa	Servicios públicos	2.53	por día obrable	91.08	182.16	303.6	485.76
	Seguro privado	1.05	por día calendario	47.25	94.5	157.5	252
	Boleto de avión	579	una vez, salvo renuncia	579	579	579	579
	Total gastos conexos			717.33	855.66	1040.1	1316.76
	Total promedio			849.57	2278.14	4182.9	7040.04

Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Este análisis es necesario para desmontar uno de los mitos centrales de la gestión del PTAT, a saber, que, tratándose de un programa de migración legal, segura, y ordenada, disminuye la vulnerabilidad de las personas trabajadoras. De hecho, los gastos conexos que las personas

participantes del PTAT cubren a partir de su salario constituyen una subvención directa hacia el empleador de los costos de reclutamiento y gastos conexos que él debería cubrir, siguiendo los principios generales y las líneas directrices para la contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo. Es de relevancia notar que los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo, y los estándares internacionales promovidos en el marco de los diálogos sobre movilidad laboral, han consolidado el principio del "empleador paga", e instado a los servicios públicos de empleo y empresas a no cobrar comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores que se hayan contratado ni a los solicitantes de empleo "Las empresas, sus socios comerciales o los servicios públicos de empleo no deberían cobrar a los trabajadores ni a los solicitantes de empleo comisiones o gastos conexos por concepto de contratación o colocación, y los trabajadores tampoco deberían pagar gastos adicionales relacionados con la contratación." (OIT, 2019). La definición de gastos conexos de la OIT incluye gastos médicos, gastos de seguros, gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias, gastos de formación y orientación, gastos de equipamiento, gastos relacionados con el viaje y el alojamiento y los gastos administrativos (OIT, 2019, p.31)

Un caso significativo es el de Armando, 50 años, en Columbia Británica. A su llegada a una empresa de cereza, el salario de Armando se vio afectado en primer lugar por el cambio de tareas y después por el cambio en el método de pago y las pocas horas en las que les permitían trabajar, menos de 3 o 4 diarias. Contratado para empacar cerezas con un salario de 8.10 dólares por hora, terminó trabajando en la pizca de cereza con un salario de 2 dólares por cubeta, que, en sus cálculos, equivalía más o menos a un salario de 4 dólares por hora, debido a las condiciones en las que se realizaba la cosecha. Entre le cambio de las condiciones y los descuentos de las seis primeras semanas, el trabajador se quedó prácticamente sin ingresos durante esa temporada:

> "La mejor fue de 1300 dólares en una quincena, pero como solo era mes y medio y teníamos que pagar visa y otras cosas, el caso es que el patrón nos quitó todo y nos dio 290. 150 dólares la semana, y por eso le digo que fue malo, aparte el trato fue bastante malo. (A los otros trabajadores, estudiantes y turistas extranjeros) les pagaban lo mismo, pero ganaban más porque trabajaban el tiempo que ellos quisieran, entraban unos de las 10 de la noche a las 12 del día del otro día y pues si ganaban un buen. Y a los árboles que no les gustaban, que estaban feos, los dejaban y esos eran los que eran nosotros teníamos que pizcar. Ahora si nos dieran a cosechar todos parejos seria otra cosa, en otros lados así es, en esa farma no."

Encontramos también bajo esta categoría el robo de salarios, que resulta en tiempo de trabajo sin salario, reportado por un trabajador que exigía que los trabajadores de un invernadero iniciaran a trabajar a las 6:45 am, aunque les pagara a partir de las 7 am, y que después gritaba y reprendía a los que no lo habían hecho porque "iban muy atrasados".

> "Tuvimos una experiencia en Leamington, teníamos un patrón que era italiano, él siempre quería que llegáramos a las 6:45, pero ya de ese cuarto de hora ya quería escuchar que anduviéramos en el surco trabajando entonces la gente por hacer maldad, por burlarse de unos u otros no le importaba, llegaba, ponchaba, qué tanto es ponchar 14 minutos antes y meterse a la pizca al tomate, cuando nosotros llegábamos, no? es que a las 7 era la entrada a ponchar, no, ya iban más de la mitad del surco hasta adelante, entonces para emparejarnos iba a estar bien difícil, llegaba el patrón, que uno iba a la mitad, gritaba hey!, por qué no avanzar, él ya está ahí, y ustedes apenas acá, ahí empezó problema, empezamos a reclamar, es que entró antes, si tú quieres ponchamos a esa hora pero vamos a querer que nos paguen esos quince minutos, y dice no, que por qué, si ustedes trabajar" Carlos, 53 años, Quebec, recordando su experiencia en Leamington.

Trabajo bajo condiciones de vida degradantes impuestas por el empleador, reclutador o un tercero: En materia de vivienda, las quejas sobre hacinamiento, falta de aire acondicionado o calefacción, condiciones no higiénicas y ausencia de utensilios y herramientas de cocina son frecuentes, y violan la cláusula II-1 del Contrato tipo. Una encuesta realizada en 2021 por la RATTMQ entre 675 trabajadores en Quebec reveló que el 20% compartía vivienda con 20 personas, y que el 30% lo hacía con entre 6 y 10 personas. (Champagne, 2021)

> "Yo principalmente pues nos habían dicho que la casa iba a ser casa para 10 personas máximo, pero al llegar allá, a Ontario, nosotros llegamos cuando estaba lo de la pandemia, entonces lo que nos hicieron a los que nos faltaban vacunas, nos vacunaron y nos metieron 15 días en cuarentena. De esos 15 días salimos y nos movieron de casa y nos metieron como en galeras. Éramos 70 personas en la galera donde estábamos 5 estufas, 4 lavadoras, 5 baños, 5 regaderas y ya se imaginará usted era el tipo de vivienda que la mera verdad, no nos habían dicho que iba a ser así, pero la necesidad del mexicano." (Juan Francisco, 31 años, Ontario)"

El tema de la vivienda por debajo de las condiciones esperadas se encuentra entre los temas más mencionados con respecto al reclutamiento engañoso, como se confirmó en la sección anterior. A pesar de los criterios formales de inspección de la vivienda, a la que los empleadores deben conformarse, los criterios de lo que es considerado aceptable siguen estando a criterio del empleador. Un trabajador describe la casa a la que llegó como "un chiquero de puercos, una cosa horrenda". Otra trabajadora, en Ontario, especifica que la casa que le tocó a las mujeres era mucho más pequeña que la de los hombres, que sí tenían derecho a recámara propia, porque el empleador apenas empezaba a contratar mujeres, y las condiciones de la casa

eran pésimas: “Llegamos en mayo en tiempo de calor. La casa estaba sucia, sucia, sucia con ganas, no te puedo decir sucio se le queda corto a esa casita, parecía de espantos. La tuvieron que limpiar al otro día, pero era una cosa realmente” Con frecuencia, se justifica la falta de condiciones dignas de vivienda a partir del imaginario de las condiciones de vida en México.

> “Acá donde estoy ahora, el patrón menonita, le compró al italiano. Hace tres años, cuando llegamos, (el menonita), que nació en México, le acababa de comprar al italiano y cuando (el menonita) le dijo en el transcurso del primer año, no manches la casa que les diste mira que esto o esto, de la casa, el italiano le contestó, no te preocupes, en México viven en casas sin piso, de paja. Por temor los hombres de acá no dijeron nada, por temor de que no me van a pedir, o como muchos compañeros decimos, y cuando no nos piden pues va de nuevo a otro lugar y otra vez empezar de cero, pero no hay que dejarse humillar de esa manera” (Ulises, 52, Quebec, reportando una experiencia en Ontario)

La inconformidad respecto a las condiciones de vivienda reportadas por los entrevistados como un problema central se confirma con los datos proporcionados por las autoridades mexicana. Las condiciones del contrato (Employment and Social Development, 2015) exigen que el empleador proporcione vivienda limpia y adecuada gratuita en todas las provincias salvo Columbia Británica, vivienda aprobada por las autoridades gubernamentales apropiadas, otros organismos acreditados y el agente de enlace consular. No solo no se específica qué autoridades o agencias intervienen en el lenguaje contractual, sino que las inspecciones que sí se realizan parecen tener muy poca legitimidad entre las personas trabajadores. Como se mencionó anteriormente, los archivos proporcionados en 2014 dejan ver que las malas condiciones de vivienda rara vez dan lugar a una suspensión o exclusión del programa.

Trabajo para empleadores diferentes de los convenidos: Ocho personas reportaron trabajar para un empleador otro que el que se encontraba en el contrato, de manera informal y fuera del mecanismo de transferencia que está contemplado en el programa. De estas ocho personas, cuatro no tuvieron opción de rehusar el cambio – se les informó que irían a trabajar para otra persona sin más. En tres casos, el empleador recibió la paga directamente, y de estos tres, en uno de los casos el trabajador no recibió nunca el salario correspondiente. Esta dinámica informal pone en riesgo a la persona trabajadora porque en caso de accidente laboral o lesión ocupacional, el seguro no los ampara. Sin embargo, parece ser utilizado como una manera de balancear entre empleadores la distorsión entre mano de obra contratada y trabajo real disponible durante los picos y valles de producción de manera ágil.

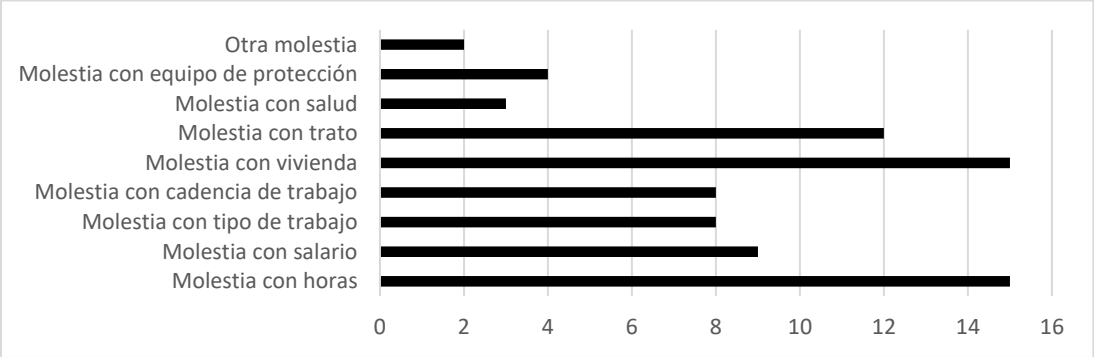
Trabajo con un cambio significativo en las tareas en contraste con lo convenido: Como ya se reportó en la sección sobre la diferencia entre el trabajo convenido y el trabajo real, cuatro personas debieron realizar tareas que no concordaban con la descripción del puesto y el salario del contrato, incluidas dos personas que debieron asumir trabajo de capataces sin tener la compensación correspondiente, una persona que debió realizar trabajo de pizca en vez de empaque, y una persona que fue "prestada" a otro empleador para trabajar en la cosecha de calabaza, en la que no tenía experiencia.

Trabajo por un período mayor que el convenido: Solo en dos ocasiones se reportaron contratos extendidos más allá de lo convenido, y en uno de ellos, fue a solicitud directa de la trabajadora.

Trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello: Quince personas reportaron haber deseado renunciar antes del fin del contrato, pero de ellas, solo tres lo hicieron. Las tres personas que lo hicieron refieren a insatisfacción con el trato y las condiciones de vivienda como móvil principal para haber renunciado. Entre los demás, se mencionan como razones para no renunciar los motivos económicos; el deber cubrir la deuda que habían contraído, y el temor de no ser llamado el siguiente año por el empleador o ser "castigado" por el programa. Víctor, 21 años, de Ontario responde "No sé por miedo. Por miedo a que ya no me pidieran el año siguiente." Elia, 44 años, Columbia Británica, resume "iba a ser incumplimiento de mi trabajo. Simplemente las personas que renunciaron ya no pueden regresar ahí, pero si aguantan luego pueden irse a otra farma por más tiempo".

Con frecuencia las personas compartieron que, aunque estaban inconformes con las condiciones laborales o el trato, preferían no renunciar, esperar a que terminara el contrato, y pedir su cambio una vez de regreso en México. Esta estrategia de evitar el conflicto frontal y sus consecuencias potenciales parece explicar el bajo número de renuncias a pesar del descontento generalizado con las condiciones laborales. Del total de las relaciones laborales reportadas, tres decidieron renunciar al final de la temporada, nueve pidieron un cambio de empleador una vez de regreso a México, y sólo dos renunciaron durante su estancia en Canadá.

Figura 4.13 Inconformidades que emergen durante la narración



Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Estas dos renuncias se dieron en situaciones extremas. En la primera, el trabajador llevaba tres días descansando como "castigo" por no haber acelerado la cadencia que le exigía el capataz, y fue a hablar con el empleador para tratar de solucionar las cosas:

> La última vez que hablé con él ya estaba descansando tres días, fui a verlo, estaba a 30 minutos a la casa, pasaba un camión por nosotros, fui a verlo a la farma y traté de hablar con él, en ningún momento quiso escucharme, tenía un vaso de agua en la mano, me dijo no te quiero ver aquí, no me rindes y me aventó el agua. Yo ahí en ese momento le marqué a mi Secretaría y ya le conté cómo estuvo y me dijo no podemos hacer mucho, pero me dio un numero de emergencia de Canadá, márquelo y ahí le van a ayudar, me conectaron con el consulado. Javier, 28, Quebec

El otro caso es el del trabajador que estuvo un mes sin empleo como castigo por haberse inconformado con el trato del empleador. Aunque el considera que renunció, el Consulado tomó su lado y le dijo que eso no era renuncia, que el empleador lo estaba despidiendo y ajustó para una transferencia que desgraciadamente dejó al trabajador más de un mes sin ingreso.

Como tela de fondo, diecisiete personas reportaron conocer a alguien que renunció antes de tiempo. De ellas, ocho contestaron que sí sabían qué era lo que le sucedía a la gente que renunciaba antes de terminar el contrato, y las respuestas varían: "depende de la licenciada, si les pueden buscar espacio, los mandan a otra parte"; "los castigan un año" "los dejan trabajar una semana para descontarle el boleto"; "no los mandan más o los mandan a malas *farmas*"; " quedan vetados, ya no los reciben de nuevo"; "los mandan a reserva"; "los transfieren"; "tuvieron que pagar su boleto de regreso"; "ya no regresan, los castigan por romper el contrato". Un trabajador que fue a cosechar a elote a la Isla del Príncipe Eduardo dice que no renunció a pesar de las malas condiciones justamente porque no quería tener que regresar a esa

misma provincia: “Esos que rompen contrato ya no vuelven a subir o los mandan a áreas feas, como a la Isla del Príncipe Eduardo, que es de las más vulnerables en cuestiones de que no son buenas horas, es trabajo pesado, el pago de la hora es menos y las viviendas son muy feas.” Tres de estas personas respondieron que el conocimiento que tenían de lo que les sucedía a los trabajadores sí había influenciado su decisión de no renunciar. Los permisos de trabajo ligados a un solo empleador y la falta de movilidad laboral constituyen un indicador fuerte de involuntariedad: renunciar a un empleador representa para el participante un fuerte riesgo de quedar excluido de manera permanente del PTAT. Esto afecta la facultad del trabajador de ejercer un trabajo libremente consentido (CDPDJ, 2011).

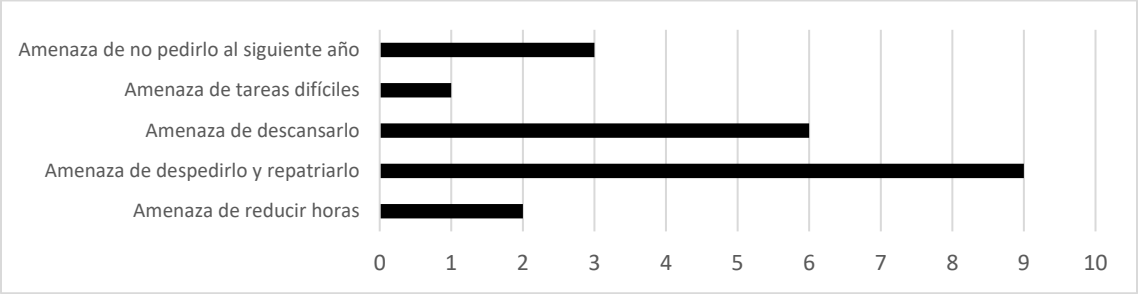
Siempre existen casos en que son las condiciones mismas de la persona trabajadora las que limitan su posibilidad de poner fin a la relación laboral. Hemos eliminado estos casos de las estimaciones, puesto que, si bien la situación de vulnerabilidad económica y falta de oportunidades aumenta la vulnerabilidad, ésta no está relacionada directamente con la práctica laboral y el disciplinamiento de la mano de obra.

> “El primer día dije no sé qué estoy haciendo aquí, la primera semana lloré, la primera semana me la pasé llorando, todo me dolía. Me metieron a plantar pepino, todo lo hacen con tractor y tenías que ir al ritmo del tractor porque va perforando y poniendo líquido, no podías dejar que se secara el líquido, tú ponías la plantita. No podía ni sentarme, no tenía impermeable, ni botas de hule, ni guantes, así en la llovizna trabajando lloraba y decía me voy a mi casa. Lo hice por necesidad, yo dije, ahora me aguanto. *-La investigadora pregunta, ¿tenía miedo de que si renunciaba hubiera consecuencias?* - Realmente eso no, era más bien, lo que me motivó era que debía dinero de mi hijo y al ver la primera semana mi pago, a lo mejor dicen que era poco, pero para mí era mucho dinero, pagué mis deudas, eso fue lo que me motivó” (Lourdes, 43, Ontario)

4.2.2 Trabajo bajo amenaza de una sanción cualquiera

Amenazas o violencia contra los trabajadores o sus familiares o socios cercanos: Se identificaron 17 relaciones laborales en las que la persona fue víctima de amenazas de parte del empleador o su representante. Cuando especificaron, 11 de estas amenazas fueron recibidas directamente y en 12 casos afectaron a colegas. Entre las categorías mencionadas, se presentaron amenazas de despido y repatriación en nueve instancias, amenaza de descansarlo en seis, amenaza de no pedirlo el siguiente año en tres, de reducirle las horas en 2 y de ponerlo a hacer trabajos difíciles en una. Según las personas entrevistadas, el empleador cumplió sus amenazas en 11 de estos 17 casos.

Figura 4.14 Amenazas recibidas o presenciadas durante la relación laboral



Fuente: elaboración propia con datos del trabajo de campo

Recuperamos aquí el análisis de Paret sobre la necesidad de extraer la plusvalía de la mano de obra y los mecanismos de producción de la plusvalía a través de la disciplina laboral. En prácticamente todos los casos de amenaza, el empleador lo que estaba buscando, según las personas entrevistadas, era un aumento de la cadencia de trabajo. Esto aplica para seis de las nueve instancias de amenaza de despido y repatriación, tres de las seis amenazas de descansar a la persona, y dos de las tres amenazas de no pedirlo. La segunda razón que da lugar a la amenaza es el rehusarse a extender la jornada laboral o reducir el periodo de descanso, pero esta viene muy detrás.

Hay pocos casos de violencia física. Hay uno que llama particularmente la atención porque se encuentra en una línea tenue entre la amenaza y el ejercicio de la violencia: el empleador, molesto con el trabajador, lo castigó poniéndolo enfrente de la máquina, que no paraba:

> "De 8 a 1 anduvo detrás de mí con la máquina no me daba ni para tomar agua. Fue un día completo, una media tarde y un día que me trajo como esclavo con el tractor atrás, ni enderézate tantito, dale porque para eso vienes, a trabajar. Los otros se burlaban de mí, porque tenía que trabajar a su ritmo del patrón, pero ahora sí que alcancé a salir con la presión. De 8 a 1 y de 1 a 5 y otra de una a cinco. Así anduvo detrás de mí con la máquina no me daba ni para tomar agua." Isaac, 42 años, Ontario

Aparte del incidente ya mencionado del empleador que aventó agua al rostro de este mismo trabajador, una trabajadora explica a la investigadora por qué considera que su jefa era racista. La trabajadora explica que la incapacidad de la empleadora de comunicar en inglés las instrucciones de trabajo resultó en un episodio de violencia:

> "Me tocó ver a una compañera del estado de Tlaxcala, la vi cómo (la patrona) la sacudió de los hombros y a fuerza quería que le entendiera y la muchacha no entendía, entonces a fuerzas quería y ahí fue donde yo me di cuenta y dije no la verdad la verdad el inglés no me gusta, pero eso a mí me hizo aprender inglés" Lourdes, 43, Ontario

Dentro del mismo indicador reportamos violencia verbal en 14 instancias, 6 con el objetivo de aumentar la cadencia y una por haber rehusado horas extras. En una ocasión en particular la persona explicó que el empleador quería ahorrarse los costos de terminación anticipada del contrato y violentaba al trabajador para obligarlo a renunciar.

Restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores: La libertad de movimiento de los trabajadores ha sido limitada históricamente a través de toques de queda, códigos de conducta, reglamentos y acuerdos de convivencia que limitan la libertad de movimiento y/o el libre acceso de otras personas a la vivienda de los trabajadores. (MWH-EWG, 2020).

> "Si quería ir a ver a un primo o algún familiar ahí cerca del pueblo tenía que pedir permiso el día que no trabajaba, tenía que mandar mensaje de "voy a tal parte" y si no lo hacías se molestaba (la capataz) con uno." Eleazar, 34, Columbia Británica

> "No pues salimos en dos ocasiones y nos escapamos en la bicicleta, a escondidas." Isaac, 42 años, Ontario

Este fenómeno está acentuado por la obligación de residencia que forma parte del contrato tipo, que permite a los empleadores controlar los movimientos de los trabajadores fuera del horario de trabajo (Bolduc, 2004) Preibisch (2007) apunta que la libertad de circulación de los trabajadores depende ultimadamente de la buena fe subjetiva del empleador. Existen reportes de empleadores que prohíben la salida de los trabajadores durante la noche, incluso en sus días de descanso (Valenzuela, 2012). Los reglamentos de las granjas no son uniformes y nadie está encargado de vigilarlos (Falciglia, 2013) En 2007, un caso particularmente mediatizado expuso el control ejercido sobre las viviendas de los participantes del PTAT, cuando un empleador expulsó con ayuda de la policía a personas invitadas por un grupo de trabajadoras porque se encontraban "en propiedad privada", afirmando que controlaba las visitas por la seguridad de las mujeres, a pesar de que el Código Civil establece que la vivienda de los trabajadores, cuando se proporciona como beneficio dentro del contrato de trabajo, es considerada como una vivienda arrendada por los mismos (TVA Nouvelles, 2007). Existen reportes documentados no solo de toques de queda, sino de monitoreo a través de cámaras de vigilancia por parte del empleador dentro del Programa. (Public Safety Canada, 2013). Estas dinámicas contribuyen también a una violación al derecho a la vida privada de los trabajadores (CDPDJ, 2011). Martha, 43 años, reporta que su empleador en Ontario sí le permitía tener visitas, pero aclara

"Sí, pero solo visitas de entrada por salida, siempre le he avisado al patrón porque la casa tiene cámaras". La vigilancia del espacio personal llega hasta la gestión del tiempo libre del trabajador y la imposición de reglas de buena conducta durante su periodo de reposo. Los lineamientos de operación de programa (Servicio Nacional de Empleo, 2019) establece que es motivo de suspensión temporal o definitiva "organizar o participar en actividades promovidas fuera de las horas laborales que afecten negativamente el cumplimiento del contrato" y , entre paréntesis "**desveladas**, uso de narcóticos". También es razón de baja definitiva "**Consumir o hacer uso de alcohol** y/o drogas dentro de la casa, vehículos y lugares de trabajo de la granja". Ninguno de estos elementos se menciona en el contrato. Antonio, 49 años, comenta que el único castigo que presenció fue un descanso de uno o dos días para los que tomaban alcohol. A la fecha, los contenidos de las capacitaciones ofrecidas por el SNE incluyen prevención de adicciones, lo que en sí no causa ningún problema en la medida en la que se reconozca que, durante su tiempo libre, los trabajadores pueden dedicarse a actividades lícitas sin consecuencias, y que las viviendas que se les proporcionan forman parte del contrato de trabajo, y por lo mismo, pueden disponer de ese espacio para sus actividades de esparcimiento sin consecuencias.

Servidumbre por deudas o manipulación de deudas: Juan Francisco, de 31 años, en Ontario que estuvo sin trabajar durante dos semanas al llegar, y dos semanas antes de irse tuvo que pedir un préstamo. "Tuvimos que pedir prestado para comer, los primeros quince días nos prestó el patrón, pero los últimos 15 días ya fue por nuestra cuenta. Los 450 del patrón nos los descontó de un jalón, todos los demás gastos si fue de a poquito, nos iban descontando por semana, de hecho, nosotros nomas pagábamos la casa y el internet. No pagamos visa ni boleto de avión." El mecanismo de reembolso de gastos de reclutamiento y contratación abordados previamente incrementa notablemente el riesgo de servidumbre por deudas, y contradice uno de los mitos centrales del programa, el de que la gestión regular, legal y ordenada de esta migración reduce la vulnerabilidad de las personas migrantes. Delegar estos gastos en el trabajador en realidad lo sujeta, durante el periodo de reembolso de los costos de transporte y permisos migratorios, a una situación de dependencia del empleador y garantiza que durante esas primeras seis semana la persona tenga poco margen de maniobra para abandonar el empleo en caso de que las condiciones no sean las esperadas.

Retención de salario u otros beneficios prometidos: El elemento de retención de salario está directamente relacionado con el de salarios bajos o falta de salarios ligados a la disminución de horas de trabajo. En los eventos en los que el trabajador debe pedir un préstamo al empleador para cubrir sus necesidades básicas, el empleador deduce con frecuencia de manera automática la deuda del siguiente cheque del trabajador. Sin embargo, también juegan en contra los descuentos autorizados por el programa, que llegan a absorber una buena parte del ingreso. En el caso de un trabajador que hizo tan solo 25 horas por semana, cuando fue interrogado sobre qué sucedía con los descuentos autorizados, "no descontaban no les importaba que me quedase con 5 dólares, ellos recuperaban su dinero". Esta misma persona declaraba que llegó a quedarse con 30 dólares por semana después de las retenciones. En el caso de Armando, que trabajó en la pizca de cereza, las semanas sin trabajo retrasaron los descuentos autorizados, de modo que cuando llegó el mejor cheque, se quedó prácticamente sin nada: "La mejor fue de 1300 dólares en una quincena, pero como solo era mes y medio y teníamos que pagar visa, transportación y otras cosas, el caso es que el patrón nos quitó todo y nos dio 290 dólares. 150 dólares por semana, y por eso le digo que fue, aparte el trato fue bastante malo"

Retención de documentos de valor: En 19 de 34 casos, las personas no pudieron conservar sus documentos personales. Con frecuencia los trabajadores explican que es porque les necesitan tramitar otros documentos, como la tarjeta de salud, pero aquellos que sí conservaron sus documentos aclaran que para eso en un día los pueden tener de regreso. Ese es el testimonio de Armando, 50 años, que trabajó en Columbia Británica: "No. Que, porque necesitaban un documento para el seguro, el gobierno, en realidad lo que querían era no dárnoslo para tenemos más sometidos pues." Las personas entrevistadas reportan 8 instancias de 34 en las que contaban con un espacio para guardar documentos y valores bajo llave.

La confiscación de documentos de identidad es práctica común entre los empleadores participantes del PTAT (Falciglia, 2013), a pesar de las advertencias publicadas por ESDC a los empleadores desde hace varios años tras denuncias de organizaciones de la sociedad civil y sindicatos. El principal argumento es que los trabajadores extravían o dañan sus documentos personales, por lo que los empleadores deben meterlo a buen resguardo (CDPDJ, 2011). A pesar de las intervenciones de autoridades provinciales y federales en el tema, la retención de

documentos sigue siendo un mecanismo de control generalizado entre los empleadores participantes del programa (Falciglia, 2017) La retención de documentos constituye una manera de limitar la movilidad de los trabajadores (Valenzuela, 2012)

Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación: Ya se abordó en la sección anterior la amenaza de despido y deportación como mecanismo para obligar a las personas a aumentar la cadencia del trabajo, que constituye no solo una amenaza de pena, sino en el caso particular de las personas migrantes, un elemento de abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores. A estos elementos añadimos los mecanismos en los que se somete a través de la disciplina laboral a las personas trabajadoras con el fin de imponer un ritmo de trabajo particular. En esta sección abordamos no solo los requisitos relativos a la productividad exigidos por el empleador, sino también los de docilidad que son exigidos, impuestos y moldeados por el sistema so pena de despido.

> "El de Tlaxcala estábamos plantando la frambuesa, plantas de frambuesa, donde nos puso a plantar era un campo de futbol lleno de pasto. Al transcurso de la media tarde ya la fuerza se empieza a agotar y acabábamos de llegar, el señor tenía 63 años, ya se veía medio cansado. Se recargó en la pala y [el patrón) le dijo fulano, si estás cansado lárgate a la casa. Ésa no es la forma de tratar a un mexicano, le dije. Tú también te quieres ir, lárgate también. Eran como 3 y media salíamos a las 4. Yo le dije al de Tlaxcala, este señor, pinche patrón, me va a colmar el plato. Ahorita traigo un detalle familiar, con poquito que me diga voy a explotar y lo voy a mandar a volar. Al otro día nos dijo si no me van a rendir al 100% quédense a dormir. Yo tenía las tijeras en la mano y le dije ahí están tus tijeras, si quieres dame trabajo o mándame a México. (Isaac, 42 años, Ontario. El empleador lo castigó sin trabajar y estuvo sin ingreso un mes antes de conseguir una transferencia hacia otra granja)"

> "Un año me transferí a la farma de X. A mí no me dijo nada, pero a los guatemaltecos sí, me tocó un guatemalteco que se orinó en los pantalones porque no lo dejó bajar de la máquina de papa, llegó mojado y se me hizo fácil y le dije vienes orinado, se volteó y se puso a llorar, es que le dije a Mario (el empleador), le hice con señas que me ganaba del baño y me dijo que no, le dije lo hubieras mandado a volar, ahí enfrente de él. A ellos los tienen amenazados, los tienen amenazados de no regresar, de no mandarlos, de nunca regresar a Canadá." (Juan Carlos, 37, Quebec)

La participación en el programa está condicionada en gran medida a la decisión del empleador de contratar al empleado en la próxima temporada, lo que constituye en sí una forma de amenaza velada que fomenta la autorregulación de la productividad (Binford, 2009) Según las reglas de operación del programa (STPS, 2021), un trabajador que no fue solicitado por el empleador se convierte en trabajador de reserva de selección para cubrir las requisiciones, es

decir, permanece técnicamente en el programa pero su retorno depende de que se libere alguna plaza suplementaria. Según McLaughlin y Hennebry, (2013), la amenaza de expulsión del programa funciona como mecanismo de control de los trabajadores, expresado en su estudio en particular por el temor de éstos de buscar asistencia médica por temor a ser expulsados. Según Basok (2013) el PTAT tiene como característica fundamental un régimen de "deportabilidad", en el que empleadores y agentes gubernamentales utilizan la amenaza como una técnica de disciplina.

El elemento clave para nuestro análisis es como este régimen funciona en la práctica no solo para mantener un estado de miedo y disponibilidad, sino para hacer efectiva la capacidad de extraer la plusvalía de la persona trabajadora, mecanismo exclusivo del sistema de mano de obra migrante.

4.3 Acceso a mecanismos de queja y remediación

Quejas ante el empleador o su representante

La instancia a la que con más frecuencia recurrieron las personas entrevistadas para presentar una queja fue el empleador, con quien se quejaron en 15 de los 34 reportes existentes. La mitad de estas quejas, siete, tenían que ver con condiciones de vivienda, el resto se combinan entre mal trato, falta de horas y aumento de cadencia. De esos 15 casos, solo dos tuvieron resolución, en ambos casos parcial o insatisfactoria. Hay casos donde la queja se plantea directamente y sin temor, no porque no haya consecuencias, sino porque la persona está dispuesta a pagar estas consecuencias:

> "No, cuando me atreví ya estaba muy seguro, no le tuve miedo, aunque sea poquito lo que entendía el contrato, siempre he leído mis derechos y los suyos. Yo lo hice al 100% consciente de que me iba a transferir o me manda México. Si me corre, que me corra, esa es mi decisión y no me puede tener a fuerza tampoco." Isaac, 42 años, Ontario.

Hay otros casos en las que se escoge el tema que se puede abordar y el que no:

"Si yo siempre le digo cosas al patrón y así, lo que yo quiero, a ver, me dicen las compañeras que en alguna casa está muy frio y me piden favor que le pida calentón y yo si se lo pido, pero también les digo, pónganse ustedes al frente" *Cuando la entrevistadora pregunta si le ha planteado el tema del salario que había sido abordado previamente, la entrevistada contesta:* "No, no le dicho porque supuestamente desde hace un año que supuestamente nos iban a subir

el salario" *La entrevistadora intenta con un, ¿y si no se lo sube?* "No, yo se lo voy a decir siempre, este año se lo digo" Martha, 43, Ontario

Cuatro de las personas que se quejaron sufrieron represalias por haberlo hecho:

> "Sí, yo si le dije (que estaba molesto con el aumento de la cadencia). Sí hubo consecuencias, de hecho, cuando el capataz habló con el patrón, como éramos 2 por persona, cuando me sentí libre de decírselo, el capataz me quitó al compañero y me dijo que hiciera todo el surco yo solo, y hablo con el patrón y no sé qué le diría porque en ese momento no sabía el inglés, ahorita ya un poquito, pero me dijo, tienes que trabajar tú más porque aquí no vienes a hacer lo que tú quieres hacer. Y ahí sí hubo persecución para mí, no nos dejaron expresarnos" Gilberto, 44, Quebec

Quejas ante el Consulado o la Secretaría de Trabajo

Entre las personas entrevistadas, solo hubo 9 incidentes de reportes ante el Consulado, y de estos, solo dos fueron resueltos satisfactoriamente. El primero es el caso de un trabajador que tuvo problemas con los salarios y el trato con el empleador, y para el que el Consulado resolvió una transferencia en menos de 24 horas:

> "La última vez que hablé con él ya estaba descansando tres días, fui a verlo, estaba a 30 minutos a la casa, pasaba un camión por nosotros, fui a verlo a la farma y traté de hablar con él, en ningún momento quiso escucharme, tenía un vaso de agua en la mano, me dijo no te quiero ver aquí, no me rindes y me aventó el agua. Yo ahí en ese momento le marqué a mi Secretaría y ya le conté cómo estuvo y me dijo no podemos hacer mucho, pero me dio un número de emergencia de Canadá, márquelo y ahí le van a ayudar, me conectaron con el Consulado. (…) Me sentí acompañado y bastante seguro (…) *la entrevistadora pregunta si hay algo que piensa que le gustaría mejorar del programa* Por mi parte yo pensaría que no le cambiaría nada, desde que empecé mi examen, todos mis movimientos, el trato fue excelente, a pesar de que (en la Secretaría) me dijeron que no tenían cómo ayudarme, me dieron cómo comunicarme, y de acá el Consulado todos fueron muy convenientes en su ayuda, incluso después de mí, se quedaron más mexicanos en la farma que le platico, el Consulado fue en persona por los demás, porque cuando nos fuimos (él y otras tres personas que se transfirieron en esa ocasión) se desquitó con ellos, y el Consulado fue en persona por ellos. (Javier, 28, Quebec)

El otro caso reportado por el trabajador como resuelto es el de una transferencia organizada por el Consulado después de que el empleador castigó a los trabajadores por no querer incrementar la cadencia del trabajo. La transferencia tardó un mes en realizarse, y durante este tiempo, el trabajador no tuvo ingresos. El trabajador está de todos modos agradecido porque

> "Hablé con el Consulado y me dijo transferencia o México. Único detalle que la transferencia te dura de 3 semanas a 4 y dijo pues mira, haz lo que más te convenga, yo te recomiendo que te vayas de transferencia, le digo, pero cómo voy a hacer para sobrevivir de dónde voy a comer, para mis gastos, para mi familia, ahí como veas dice y le agarro la palabra, me las ingenio hasta que me den mi transferencia. Del día 8 de mayo que dejé de trabajar volví a trabajar hasta el 6 de junio, pero

> ya fue que me dio trabajo. No tengo por qué mentir. El Consulado dijo que no puedo hacer más porque tengo que hablar a Service Canada para que puedan ser transferidos." Isaac, 42 años, Ontario.

Los otros siete reportaron no haber podido resolver su queja a través del personal consular. En un caso en particular, la queja ante el consulado de una trabajadora por la falta de horas y las consecuencias sobre su ingreso resultó en represalias graves:

> "Una persona si se quejó (con el Consulado) por las horas y los demás la echaron de cabeza y le dijeron que ya no la pidieron, la encargada se encargó de divulgar todo y a la señora le fue peor. En esa farma si hablas algo te va peor". Cuca, 33, Ontario

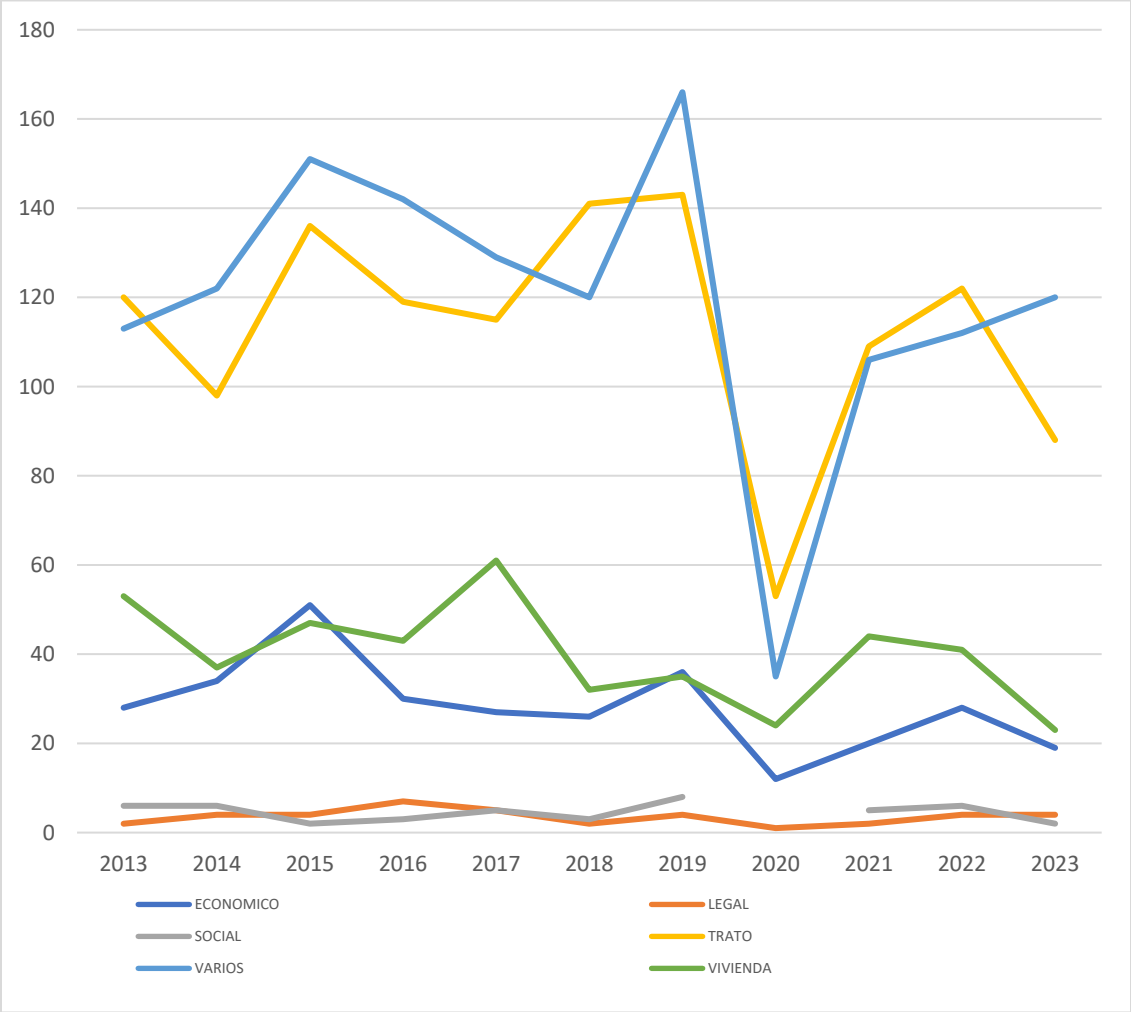
La falta de respuesta del Consulado puede también atribuirse al clima de miedo en el que viven los trabajadores, que ante el temor de represalias prefieren callarse.

> "El cónsul si fue, no había ni sartenes, los compramos nosotros, fue el cónsul a ese pueblo y si preguntaron así, como está, todo bien, como borreguitos, por miedo, los cónsules no sirven, acabo de tener acá una experiencia muy triste y me da quien sabe qué que mandan acá el dinero que se gasta toda esa gente, mejor se lo gastarían en otra cosa" Ulises, 52, Quebec

Respecto a las quejas presentadas ante el Servicio Nacional de Empleo, en su mayoría tras el retorno, 10 personas reportaron haber presentado quejas respecto a vivienda, trato, salario y número de horas trabajadas. Ninguna persona se reportó satisfecha con el resultado de la queja.

Ante la solicitud de información INAI STPS-DT-0001425-23 hecha a la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2023) sobre las quejas presentadas por trabajadores desagregados por motivo y estatus de seguimiento a cada reporte, para el periodo 2013-2023, la dependencia compartió un reporte que consta de 3396 quejas para el periodo 2013-2022, equivalente a un promedio de 377 reportes presentados por año. Más allá del dato concreto, que refleja un número de quejas relativamente constante, bajo con respecto al número total de trabajadores, y que no incrementa en comparación con el número de trabajadores significativamente, es interesante observar que las categorías más relevantes son el trato y la "otro", seguidos por la vivienda. Las quejas "económicas" vienen apenas en cuarto lugar.

Figura 4.15 Número de quejas por tema 2013-2023



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, atención a solicitud INAI STPS/DT/001425/23

Desagregadas de esta manera, es imposible saber cuáles son los motivos dentro de la definición "trato" y qué criterios entran en la categoría "otro", pero nos atrevemos a postular que muchas de las dimensiones abordadas durante la entrevista, incluyendo los malos tratos verbales, la exigencia constante de incrementar la cadencia, las dinámicas interpersonales no resueltas y los conflictos con capataces y supervisores por favoritismo entran en esta sección. Respecto a la capacidad de respuesta del sistema para responder a estas quejas, es imposible, con el marco actual del programa, profundizar en estos elementos porque la Secretaría del Trabajo reporta no contar con esta información ante una solicitud presentada bajo la ley de acceso a la información:

> "en cuanto al estatus de seguimiento no se cuenta con información sistematizada, ya que, conforme se presentan los casos se les va dando atención. Cabe señalar que en los casos que requieren mayor seguimiento por parte del gobierno canadiense, se reportan a éste; sin embargo, por temas de privacidad y protección de datos el gobierno de Canadá no brinda al de México información del estatus de dichos casos. Se aclara que, aunque la información de la empresa es pública, no así el de la que tiene una queja, ya que se encuentra en proceso de investigación y hasta no contar con elementos, el gobierno de Canadá actúa" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2023)

Esta respuesta, a la que se ha interpuesto un recurso de revisión aún no resuelto, contradice los lineamientos de operación del programa que conceden a las autoridades mexicanas de investigar y cesar de manera unilateral a las granjas canadienses que no respeten el contrato o las reglas de operación.

> "Si se decide dar de baja al empleador, la STPS solicitará a la SRE se comunique oficialmente al Gobierno de Canadá para que a su vez le informe al empleador o a la organización de empleadores respectiva. Esta información tendrá que registrase en el SIMOL, para garantizar que no se continúe vinculando trabajadores a empresas que no cumplen con los términos del Acuerdo de Empleo." (Servicio Nacional de Empleo, 2019)

También contradice aquello expuesto por las autoridades consulares a los empleadores:

> "El Gobierno de México se reserva el derecho de no aceptar que las granjas contraten trabajadores mexicanos del PTAT si, entre otras causas, se denuncian casos graves de humanos. Cualquier presunta violación cometida contra un trabajador del SAWP será denunciada a las autoridades federales y provinciales, incluidos los Servicios de Integridad de Service Canada, que revisan los abusos a los programas de trabajadores extranjeros temporales."(Secretaría de Relaciones Exteriores - Consulado de México en Vancouver, 2023)

La respuesta contradice también el espíritu de la resolución del Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de datos del expediente RDA 1773/14 de septiembre del 2014, en el que instruía a la misma dependencia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a comunicar la lista de granjas amonestadas, suspendidas o excluidas del PTAT siguiendo la siguiente lógica:

> "Así mismo, en la Convención antes referida se establece que ningún trabajador migratorio o sus familiares será sometido a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, ni será sometido a esclavitud o servidumbre, o bien a realizar trabajos forzosos u obligatorios. De esta manera, los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a que el Estado de origen, el Estado de empleo o el Estado de tránsito, según corresponda, les proporcione información acerca de las condiciones generales de vida y de trabajo a que estará sujeto en el territorio de inmigración; (…) En este sentido, se resalta que al facilitar información acerca de las condiciones generales de vida y de trabajo a que estará sujeto el trabajador en el territorio de inmigración, así como en el caso en concreto, el nombre de las granjas amonestadas, suspendidas o excluidas del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales por incumplimiento del mismo, mejoraría la capacidad de toma

de decisiones informadas de los trabajadores migratorios en cuanto a la selección o consentimiento de las ofertas de empleo de los empleadores, evitando así la rotación de trabajadores entre granjas que se encuentran en situación de incumplimiento, lo cual procurará así la satisfacción del derecho de acceso a la información, y como consecuencia, los derechos laborales de los trabajadores migratorios" (Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, 2014)

El resultado de este recurso de revisión fue la entrega en 2014 de archivos más o menos sistematizados provenientes del personal consular que incluían claramente el nombre de las granjas, la medida tomada en su contra, y la razón de esta. A continuación, un extracto, a título de ejemplo, del documento de 38 páginas.

Figura 4.16 Granjas amonestadas, excluidas o suspendidas extracto -

Granjas 2008	Status	Razón
Khun Khun	Excluida	Un trabajador se rompió un brazo lo regresaron a México sin informar al consulado, ninguna disposición a mejorar.
Raghbir Sandher	Excluida	Trabajadores se quejan que el empleador toma y sufren abusos, se confirma
Hilltop	Amonestada	Se requiere evaluación hacia el granjero para analizar su capacidad para tener una plantilla de trabajadores nominales
Rossedal Farms Ltd	Amonestada	Las Instrucciones no son claras, Deducciones fuera de rango y demasiada presión
PBN Nurseries	Amonestada	Vivienda inadecuada, lesión sin atención por parte del empleador, al empleador parece no interesarle las condiciones de los trabajadores
JRT	Amonestada	Vivienda inadecuada, quejas del trato, pagos fuera de tiempo
Fook Shing	Amonestada	Instrucciones poco claras, gritos y quejas del costo de los trabajadores del PTAT
Sukhi Bath	Amonestada	casa en mal estado, pagos fueras de tiempo, presiones para trabajar mas rápido, al empleador no le importa la salud de los trabajadores
BC Frozen Fruits	Amonestada	La vivienda esta junto a un refrigerador, El empleador no tiene habilidades de comunicación con su equipo de trabajadores
Brar Brothers	Amonestada	La vivienda es una bodega no esta debidamente acondicionada

Fuente: Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, 2014, ROA 1773/14 (IFAI, 2014)

Cabe notar que los empleadores simplemente fueron amonestados -no suspendidos ni excluidos -en casos en los que hubo problemas graves, como vivienda inadecuada, quejas de trato, pagos fuera de tiempo, presiones para trabajar más rápido, falta de atención a temas de salud, deducciones ilegales. Es imposible evaluar si estos criterios han mejorado con el tiempo, a falta de más información.

Las interpretaciones del rol del Consulado son variadas, no existe una lectura uniforme respecto a ellos. Varios trabajadores agradecen la intervención rápida y eficaz del consulado

en situaciones difíciles, otros explican en su propio lenguaje que los desafíos del programa rebasan la posibilidad para el consulado de gestionar los abusos.

En ocasiones, los trabajadores denuncian lo que ellos consideran corrupción o colusión en el empleador y el Consulado. No tenemos aquí ninguna pretensión ni prueba de que esto en realidad ocurra: basta con señalar que la estructura y el funcionamiento del programa, y su capacidad de respuesta a las quejas de los trabajadores, produce con su deficiencia una desconfianza generalizada entre los trabajadores hacia la autoridad consular

> "P: ¿Alguien más sí le habló (al Consulado) para informarle lo que estaba pasando?, R: Sí, pero de hecho en ese tiempo el Consulado todo el tiempo ha estado del lado de los empleadores no de los trabajadores. P: ¿no resolvió nada? R: No, los patrones les dan 200, 300 dólares y ya con eso, en vez de que nos ayuden nos regañan y dicen que el patrón se queja de que no nos apurábamos que no somos buenos trabajadores, nos dicen si vienen es porque vienen a trabajar, salíamos regañados, luego por eso decía ya para que le hablamos.

Quejas ante autoridades canadienses.

El involucramiento de las autoridades canadienses en la gestión de las quejas es muy reducido a la luz de las entrevistas de campo. Solo 4 personas reportaron haber tenido contacto con una autoridad canadiense durante su periodo de empleo. Al indagar cómo se dio este contacto, emergieron detalles que dan cuenta tanto del desconocimiento de los recursos disponibles oficialmente, como de su ineficacia. En este caso, la entrevistada explica que ante la falta de trabajo y de ingreso quiso solicitar ayuda – pero no fue con las autoridades con las que tuvo contacto:

> "Sí, contactamos a una asociación que también ayudaba a los migrantes que nos apoyaba con víveres o alguna asesoría y nosotros quisimos hacerlo y nos regañaron y nos dijeron que no lo hiciéramos porque perjudicamos al patrón, ellos solo hacen mitote y perjudican a la empresa y ya no pudimos ir con ellos porque ellos nos iban a ayudar a conseguir un trabajo extra para nosotras" Cuca, 33, Columbia Británica.

Una trabajadora reporta haber estado en contacto con una persona del gobierno canadiense, sin saber de qué instancia proviene. Esta misma trabajadora ha expresado su inconformidad con el empleador y con el Servicio Nacional de Empleo respecto a sus condiciones salariales, pero no menciona haber compartido esto con autoridades canadienses:

> "Una colombiana que supuestamente está con el gobierno canadiense, entonces, esa colombiana dice que la verdad ella nos va a ayudar que con esto, que con muchas cosas, no sé si nos va a ayudar

o no, que dice que trabaja con el gobierno de Canadá según la muchacha, se llama Daisy" Martha, 43, Ontario.

El único incidente en que personal del gobierno federal se presentó en la granja por una queja no dio lugar a ningún cambio:

"Nosotros nos quejamos, esa farma ya tenía reporte, esa farma ya tenía quejas y llegó gente de gobierno, vivíamos en una traila vieja e incluso la mama del patrón ese año los corrió a ellos, a la gente de Service Canada, yo ya no supe nada de eso, ya no preguntamos, después de que se fueron nada cambió." *A la pregunta de la entrevistadora de si el personal de Service Canada habló con a los trabajadores, el trabajador contesta que solo con el empleador* "yo lo que alcancé a entender es al empleador quejándose que pinche gobierno, lo poquito que los entendí es que le dijeron al empleador los tiene viviendo mal, esta casa no es habitable, yo no sé cómo llego a oídos de Service Canadá o del Consulado porque yo no hablé, alguien ha de haber reportado y ya, éramos 6 mexicanos, ahí llegamos al mantenimiento de la planta de uva en Ontario. En Niágara. Ahí no daban capacitación, no daban equipo de trabajo, todo lo tuvimos que comprar nosotros" Octaviano, 38, Ontario, reportando una experiencia anterior en Niagara.

Finalmente, un trabajador reporta amenazas de parte de los empleadores contra los trabajadores para evitar que se quejen durante las visitas de rutina:

"Cuando llegan esas personas (las autoridades canadienses) a ver eso, el mismo patrón nos amenazó un día antes, y ya también mandó a otros a medio limpiar y a poner el jabón, cualquier cosa para que se vea bien, pero ya estamos bien terapiados, y pobres de ustedes si no contestan lo que les estoy diciendo que contesten." Armando, 50 años, Columbia Británica.

CAPITULO V. DISCUSIÓN

El corazón de esta discusión se encuentra en establecer una distinción clara entre las condiciones de vulnerabilidad, precarización y explotación que se desprenden del marco legal y operativo del programa, del ejercicio concreto de disciplina laboral que resulta en violaciones graves a los derechos fundamentales de los trabajadores y que son claramente indicadores de trabajo forzoso. Es en este nivel de análisis que se replantea la necesidad de analizar la práctica laboral que se desprende no solo del marco legal y operacional del programa, sino de las dinámicas de la producción agrícola, y de aventurarse en la discusión de cómo estás dinámicas de producción crean a nivel de relación laboral indicadores de trabajo forzoso medibles, identificables y que requieren respuesta inmediata.

Es importante aclarar que explorar la dinámica de la producción no equivale a abandonar el nivel macro del análisis sobre la estructura del programa: avanzamos aquí que es de hecho la dinámica de la producción y sus necesidades uno de los elementos *centrales* de la estructura, en la medida en la que a la demanda de mano de obra con características particulares, y de formas de trabajo particulares que permiten mantener la rentabilidad del sector agrícola canadiense, las que moldean y estructuran el sistema migratorio a nivel macro. Esta discusión es relevante y necesaria porque el análisis crítico del programa no ha bastado hasta la fecha para desmantelar sus mecanismos más perversos, ni a reformular de manera urgente los contrapesos que podrían, sin necesariamente desaparecer el programa, responder a las características de un programa de trabajo temporal diseñado por un Estado que asume sus responsabilidades internacionales en la identificación, la prevención y la remediación del trabajo forzoso.

Al centro del problema encontramos la paradoja mencionada por Binford al respecto de una mano de obra que, año con año, legitima con su retorno al programa condiciones de vulnerabilidad y explotación. Este fenómeno, aunque puesto en contexto y justificado en detalle por los críticos del programa, resulta en sí un argumento sólido que se refleja a su vez en el discurso social sobre el programa, a saber, que a pesar de las condiciones de discriminación en las que estas personas entran al mercado laboral, la asimetría de los mercados laborales sigue resultando en un análisis de costo beneficio en el que el migrante

encuentra una ventaja concreta a permanecer en el programa, porque la noción de justicia y equidad al comparar sus condiciones reales con aquellas de la mano de obra local está teñida por la comparación entre sus propias condiciones en Canadá, y aquellas a las que estaría expuesto en México. En esta dimensión, el famoso "ganar-ganar" al que refieren las asociaciones de granjeros, autoridades mexicanas y canadienses, es real. Es un poco desde esta perspectiva que muchos tomadores de decisiones y algunos académicos se aventuran, a pesar de las críticas constantes al programa, a sugerir que las críticas abolicionistas son extremas, puesto que los trabajadores manifiestan con los pies que desean seguir participando en él. En ese nivel de análisis, por ejemplo, Silverman y Hari pretenden que es necesario alejarse del argumento abolicionista para evitar subestimar "la agencia de las personas participantes del programa" al realizar un análisis de "las ventajas y daños relativos" del programa. Las autoras concluyen que la naturaleza coercitiva del programa no debería impedir que las personas continuaran participando en él. Las autoras justifican su postura afirmando que, finalmente, desmantelar el programa sería pragmáticamente equivocado, aun siendo teóricamente correcto (Silverman y Hari, 2016, p. 8). Esta postura está basada en el análisis del marco legal y operacional del programa, por lo que evalúa los "daños relativos" en potencia (la vulnerabilidad incrementada) y no los daños absolutos, concretos y sistemáticos que se manifiestan. El error no está en adoptar una postura reformista, sino en no ser capaz de medir de manera adecuada la gravedad de las violaciones a los derechos humanos y laborales presentes en el programa. En pocas palabras; aunque el funcionamiento y el éxito del programa están basados en imposición de condiciones discriminatorias basados en la ciudadanía, esta discriminación no es en abstracto suficiente para provocar, ni en la sociedad de acogida ni en la de origen, una lectura concreta de abuso y explotación. Para movilizar tanto la opinión pública, como el sector privado y los tomadores de decisión, es necesario explicar cómo las características particulares del sector agrícola canadiense y las decisiones políticas que han sido tomadas para regular la dimensión laboral y migratoria de estos flujos resultan en violaciones penadas por el derecho internacional, medibles, y distinguibles por su naturaleza del simple abuso, la vulnerabilidad o la explotación.

A continuación, nos concentramos en el análisis de los indicadores de trabajo forzoso más significativos y su relación a la vez con el sistema de trabajo migrante y con la teoría del valor-trabajo. Nuestra intención es distinguir, para cada elemento, cuál es la dinámica que impone

cada indicador en las necesidades de producción, cómo las reglas legales y operacionales del programa lo permiten o fomentan.

Retomando el ejercicio de Paret (2011), establecemos aquí un análisis general del sistema de trabajo migrante que caracteriza el PTAT. Este ejercicio nos permite ilustrar con facilidad la dinámica entre las necesidades de producción de la agroindustria canadiense, el rol del Estado para limitar el acceso a ciertos recursos e instituciones, y las consecuencias sobre las dinámicas empleador-empleado más adelante. Abordamos solo de manera breve la dimensión de la reproducción, porque, aunque la reducción de costos para el empleador gracias a la externalización de los costos de mantenimiento, estos elementos no constituyen en sí elementos de trabajo forzoso, ni de una situación de involuntariedad o coerción, aunque contribuyen al fenómeno de superexplotación del análisis de Marini.

5.1 Frontera

Paret sostiene que la construcción de la frontera es el elemento crucial de cualquier sistema de trabajo migrante, porque revela la lógica del Estado y los fundamentos sobre los cuales los elementos económicos del sistema se construyen. Para Paret, los sistemas basados en la exclusión a través de la legalización están caracterizados por una frontera relativamente poco desarrollada y físicamente obscura. En esta dinámica, la división entre migrantes y no migrantes es poco aparente puesto que la diferenciación política entre ambas sociedades es débil. Por lo tanto, la marginalidad política de los migrantes debe *ser producida a través de la separación física en la dentro de la sociedad de acogida, y reproducida a través de la regulación de la frontera interna que crea esta separación.* En el caso de los sistemas de inclusión a través de la ilegalización, Paret sostiene que la división entre migrantes y no migrantes es evidente, lo que desecha la necesidad de una separación física porque la marginalidad política de los migrantes se produce a través de la pertenencia simbólica a su sociedad de acogida, y el hecho de encontrase del ”lado equivocado” convierte al migrante en marginal político, lo que se reproduce con una regulación de la frontera en la sociedad de acogida, que recuerda al migrante de manera constante que no pertenece y que puede ser removido – deportado- en cualquier momento. (Paret, 2011, p. 65)

Esta categorización de Paret responde a las dinámicas del trabajo segregado en la industria minera en Sudáfrica, para el primer modelo, y el de los migrantes en el sector agrícola de

California. En nuestro análisis, sugerimos que es posible conceptualizar más dinámicas más allá de estos dos modelos– este trabajo, aunque recupera su análisis, sostiene que el PTAT replica a la vez elementos del sistema de exclusión a través de la legalización, y del sistema de inclusión a través de la ilegalización. Basamos este argumento en el hecho de que, a pesar de que participante del PTAT no es ilegal, la división entre migrantes y no migrantes *es evidente*, así como su marginalidad política, aunque esta deba ser producida no través de la separación física, sino a través de la inmovilización en el mercado laboral y la sujeción a un empleador único. La regulación de la frontera interna creada por esta separación se manifiesta en la aplicación de las regulación laborales y migratorias que se imponen sobre el migrante, y que materializan de manera cotidiana la exclusión. Este híbrido, creado por la característica temporal del programa, las condiciones de residencia y en general el marco legal y operacional se extienden también en la dimensión de la marginalidad política que experimenta el participante del PTAT, al que se le recuerda con frecuencia que no pertenece, y que puede ser removido o deportado en cualquier momento. Aunque en esta categorización nos alejamos de Paret, en realidad somos fieles a su interpretación de que cada sistema de trabajo migrante resuelve de manera particular, en un contexto geográfico, sectorial e histórico, en función de las dinámicas entre el capital y el Estado, las necesidades de la producción.

Avanzando en este sentido, la frontera física no ejerce un poder tan fuerte sobre las relaciones laborales como el régimen legal y contractual impuesto por el PTAT. Los elementos centrales de esta frontera, mencionados ya en la sección sobre el análisis crítico del programa, tocan tres elementos centrales. La primera dimensión de la frontera es la distinción entre el estatus permanente y el estatus temporal. El estatus temporal en sí afecta el acceso a recursos, conocimiento e instituciones y crean una categoría de ciudadano de segunda clase. En las condiciones actuales del programa, el estatus temporal crea estos criterios jurídicos diferenciados abordados en el análisis crítico del programa y resulta en un estado de vulnerabilidad jurídica que al vez tiene consecuencias de facto sobre la dinámica de la producción que se detalló anteriormente. El estatus temporal se manifiesta en la práctica en la dimensión de la deportabilidad, o la amenaza de deportación continua que produce y reproduce la frontera al interior de la frontera, es decir, en las relaciones entre la persona trabajadora y el empleador, el agente de enlace del Consulado, las instituciones canadienses y los mismos colegas de trabajo. Basok ha definido la deportabilidad como una técnica de disciplina

empleada para hacer a los trabajadores más eficientes y dóciles. Bajo esta amenaza, las personas migrantes aceptan trabajos difíciles, peligrosos, degradantes y mal pagados según la autora. Nosotros sugerimos que la deportabilidad tiene menos consecuencias sobre el tipo de trabajo que se acepta, y mucha más sobre la imposibilidad de rehusar, resistir o desafiar las condiciones laborales y de vida ya sea individual o colectivamente. Aquí es donde se ejerce la frontera: incrementa la vulnerabilidad en la medida en que reduce la posibilidad de desafiar las condiciones impuestas, por un lado, pero también en la medida en la que se impone como condición externa que limita los derechos. La diferencia en la deportabilidad de personas indocumentadas y la de los participantes del PTAT, según Basok, es que el caso del PTAT el poder de deportación se distribuye más allá del Estado entre otros actores, incluyendo empleadores y agentes de gobiernos extranjeros. (Basok et al., 2014)

El segundo elemento, que juega con el equilibrio del poder entre el empleador y el empleado, es la restricción contractual a la movilidad laboral, que resulta en un contexto particular en la que la libertad de negociar libremente las condiciones de empleo se reduce. Este elemento está fundamentado en la necesidad de legitimar el carácter temporal del programa por parte del Estado canadiense – el esquema de la política migratoria canadiense está basado en la narrativa en la necesidad de responder a las necesidades del mercado canadiense sin desplazar la mano de obra local. De esto resulta que el proceso burocrático involucrado en la demanda de mano de obra dentro del PTAT requiere, cada año, que el empleador individual demuestre que intentó contratar mano de obra local ofreciendo un salario establecido por el Ministerio federal de Empleo y Desarrollo Social de Canadá, y que su recorrido fue infructuoso. Esto confiere legitimidad, en la narrativa, a las potenciales críticas de que el programa esté desplazando a ciudadanos y residentes permanentes. En la práctica, se trata de un proceso de poco significado real, puesto que prácticamente todas las solicitudes son aceptadas, pero, sobre todo, porque el ejercicio burocrático está basado en el supuesto de que la demanda de mano de obra es *temporal*, (no estacional, esto es fundamental) y que el año siguiente, puede que no sea necesaria. También está basada en que la demanda es *individual, a nivel de la empresa,* cuando la acumulación de solicitudes para un sector específico y una región que requiere la construcción exprofeso del programa está documentada históricamente. Las fallas estructurales del mercado laboral agrícola canadiense son permanentes, previsibles y crecientes, y esto se debe a elementos investigados formalmente por las propias autoridades

como el perfil demográfico de la población, la diferencia salarial entre la industria y la agricultura, las demandas fluctuantes de los mercados laborales agrícolas, y el aislamiento geográfico de estos lugares de empleo (Statistics Canada, 2021). El segundo elemento problemático de este ejercicio es que la metodología para establecer el salario real del sector está basada en entrevistas exclusivas hechas con empleadores: como se observa en la práctica, no solo el monto salarial por hora, sino los modos de pago difieren entre participantes del programa y residentes permanentes o ciudadanos. La diferencia salarial oficial recogida por Statistics Canada (2021) en 2017 es de 2.1% entre trabajadores extranjeros temporales – de todas las categorías y ciudadanos canadienses, que ya es problemática en sí. Este dato, según la misma institución, podría deberse a "una combinación entre menos meses de trabajo y salarios inferiores entre los trabajadores extranjeros en relación con los trabajadores canadienses." Es decir, se reconoce discreta y marginalmente, que los mecanismos establecidos para garantizar la igualdad salarial entre la obra extranjera y la nacional son deficientes. Aunque la discusión sobre los salarios se detalla un poco más abajo, en este apartado queremos insistir en que las restricciones a la movilidad laboral no son justificables, puesto que la demanda de obra es estructural y no individual, lo que elimina la necesidad de limitar a un solo empleador los permisos de trabajo, y es permanente, no fruto de la contingencia de un año en particular, aunque sea estacional, lo que debería resultar en el reconocimiento de la relación empleador-empleado de manera permanente, con las consecuencias sobre el acceso a protecciones laborales que de esta relación permanente se desprende. En Quebec, por ejemplo, un asalariado que cumple 2 años de servicio continuo en un empleo estacional obtiene las mismas protecciones que un asalariado con una relación laboral permanente de más de tres meses, incluyendo la protección contra un despido sin causa justa y justificada. De aplicarse este criterio al conjunto de los participantes del PTAT, el elemento de deportabilidad sería debilitado por la posibilidad (teórica, al menos) de demandar al empleador. Reconocer la permanencia de la relación laboral impediría al empleador jugar el hecho de que el trabajador es reemplazable porque esta amenaza – que se ejerce sobre todos los trabajadores, siempre, tendría mayores costos para el empleador. Por el momento, se asume que, a pesar de repetirse durante 15, 20, o 25 años, esta relación es temporal. La lógica económica que se impone es que el costo de reemplazo de un trabajador es de cero, y el

beneficio de ejercer la amenaza de deportación es enorme sobre el conjunto de la mano de obra.

Recuperando el análisis de De Genova sobre la frontera y el ejercicio de la frontera, vemos en la deportación y la deportabilidad el elemento de coerción extra-económica realizada por Estado que permea la relación política entre la sociedad de origen, acogida, y en la relación laboral entre empleador y empleado. Para De Genova (Álvarez, s/f) las fronteras no son "cosas" inertes, fijas o coherentes, sino relaciones sociopolíticas. Lo que está en juego en estas relaciones, conflictivas en realidad, es darles a estas fronteras la apariencia de realidades fijas y estables con semblanza de objetividad, durabilidad y poder intrínseco a través del discurso y la práctica repetitiva, lo que hace de las fronteras la determinación contingente de relaciones de lucha indeterminadas, y, por lo tanto, no resueltas a pesar de su semblanza de objetividad. Según el autor, el "hacer frontera" (*bordering)* es una actividad productiva que crea la frontera y no el efecto cumulativo de las diversas actividades relacionadas con el control de la frontera (regulación, verificación migratoria, muros, etc.) y que parecieran ser características subsidiarias o derivativas que emanan del a realidad y objetividad de las fronteras como tal.(Álvarez, n.d) De esta lógica se desprende una definición particular de la frontera, a saber, la de formaciones de poder flexibles y móviles en la que múltiples actividades y actores están involucrados en una lucha. De ahí que el concepto de un "régimen de fronteras", comprendido como un conjunto heterogéneo de actores estatales y no estatales en el que los Estados y el capital buscan subordinar y disciplinar de diversas maneras a las diversas formaciones de movilidad humana conocidas como movimientos migratorios, permita iluminar lo que efectivamente es un orden político jurídico global de poderes estatales que median relaciones sociales, y son mediadas en relación recíproca, a través de fronteras en las que se manifiestan los efectos complejos y compuestos de estas luchas (Velasco, n.d)

Según De Genova, la deportación es la característica definitoria de la diferencia sociopolítica entre la ciudadanía y la no ciudadanía, o el establecimiento de la división cruda y con consecuencias entre el interior y el exterior del espacio del Estado. (De Genova, 2018, p. 23) Según De Genova, la deportación es una herramienta de la soberanía estatal que no se reduce al acto físico de remover a una persona, sino a una manera en que los Estados afirman su poder y control sobre ciertas poblaciones. (De Genova, 2023). Ahora, si bien la característica

del sistema en el que operan las personas migrantes es la deportabilidad, es necesario estudiar en concreto en qué medida la deportabilidad es una herramienta concreta que permite disciplinar técnicamente a los trabajadores, no para *aceptar entrar en el mercado laboral* (esta descripción está con frecuencia ligada a la situación de los trabajadores indocumentados) sino, una vez en ellos, para aceptar un incremento en el grado de explotación más allá de las condiciones contractuales oficiales.

Estas dinámicas ya han sido analizadas en el contexto de las personas trabajadoras indocumentadas en Estados Unidos (Hallet, 2017). En este análisis, Hallet establece un lazo entre la condición de ilegalidad y el estado de excepción que pone a las personas trabajadoras en una posición de vulnerabilidad e incrementa el control de la compañía.

> La condición de ilegalidad produce alrededor de los trabajadores migrantes una esfera de excepción, un espacio donde aquellos que los explotan pueden violar varios estándares de seguridad ocupacional, trato y derechos humanos. De manera similar a los espacios de excepción de jure, como las zonas de libre comercio y los enclaves comerciales, los espacios de excepción de facto de la ilegalidad individual ponen a los trabajadores en una posición vulnerable e incrementan el control de la compañía. (Hallet, 2017, p.32)

En el análisis del PTAT, Vosko (2018) explica cómo el diseño y la operación del PTAT institucionaliza la deportabilidad y favorece la mismas dinámicas que aquellas señaladas por Hallet.

Los indicadores en los que se refleja con mayor fuerza la dimensión de la frontera, a partir del análisis del trabajo de campo, ya están documentadas en la literatura, y forman parte de la estructura legal y operacional del programa, tiñendo consistentemente las relaciones de la producción. Hablamos de los siguientes elementos como elementos sistémicos, que se repiten a lo largo y ancho de las narraciones. Conservamos los fundamentales, incluso si en la sección previa se documentaron otros. El interés no es repetir lo que académicos, investigadores y sociedad civil han identificado como problemáticos en el programa, sino ligarlos a indicadores de trabajo forzoso porque esto nos permite, más adelante, hacer recomendaciones de política pública orientadas a disminuir el riesgo de trabajo forzoso atendiendo los elementos estructurales que limitan *innecesariamente* la posibilidad del trabajador de establecer relaciones laborales libres y voluntarias.

Este análisis parte de una perspectiva no abolicionista del programa, es decir, reconoce que las relaciones de poder entre el Capital, el Estado canadiense, y el mexicano, en un contexto social particular, no permitirían, por ejemplo, una movilidad irrestricta a cualquier sector, en cualquier periodo. El PTAT está anclado en la necesidad real de acceder a mano de obra estacional, y esto es en realidad fruto de las necesidades de la producción. Otros elementos, como la dependencia extrema del empleador impuesta por los permisos cerrados no son necesarios para el buen funcionamiento del Programa, por ejemplo, y su impacto sobre indicadores de involuntariedad y amenaza son lo suficientemente fuertes como para que requieran reformas viables.

5.2 Reproducción

Muñoz Carrillo (2011) realiza un análisis de costos y beneficios del Programa, desde una perspectiva de análisis de política pública, y concluye que se trata de un modelo de movilidad que ha sabido adaptarse a los cambios históricos, a más de ser rentable y autosuficiente para México. Así mismo, el autor estima que al menos el 50% de del total de la utilidad económica generada por el sector agrícola canadiense es atribuible a la disponibilidad de mano de obra garantizada por el programa, añadiendo que prácticamente elimina los gastos de reclutamiento para los empleadores canadienses, sin contar la derrama económica evaluada en $37,535,015 de dólares canadienses por el pago de impuestos y gastos de manutención efectuados por los trabajadores. Muñoz Carrillo no integra en este análisis los retos que el programa representa en términos de derechos humanos, y se limita a señalar como posibles áreas de mejora la necesidad de responder a las nuevas exigencias de los mercados laborales canadienses en los sectores no agrícolas.

El PTAT permite esencialmente a los empleadores canadienses externalizar importantes costes legales y económicos relacionados con el trabajo mediante la participación de las autoridades mexicanas en la contratación, gestión y control de los trabajadores migrantes mexicanos. Al mismo tiempo, los gobiernos federales y provinciales canadienses delegan en México los costes asociados a la protección social y la asistencia sanitaria, haciendo recaer la responsabilidad en las familias y comunidades de los trabajadores. Este acuerdo repercute en el acceso de los trabajadores a la justicia, la sanidad y la protección social y es el resultado de

políticas meticulosamente diseñadas que ofrecen numerosas ventajas tanto al Estado como a los empresarios.

Entre deducciones de ley – seguro de desempleo, plan de pensión, seguro médico, etc., y gastos de reclutamiento, el monto promedio de descuento semanal ha evolucionado de 120.32 dólares canadienses en 2012 a 203 dólares canadienses en 2023. Este monto ha representado en la última década entre 17.31% y 27.31% del ingreso anual por participante:

Tabla 5-15 Ingreso y deducciones promedio, 2013-2022

Año	Ingreso bruto	Ingreso neto	Deducciones	Porcentaje deducido
2013	$15,588.15	$12,847.88	$2,740.27	17.58%
2014	$17,345.86	$13,514.64	$3,831.22	22.09%
2015	$16,574.55	$13,542.96	$3,031.59	18.29%
2016	$17,020.14	$13,892.41	$3,127.73	18.38%
2017	$17,114.29	$14,152.52	$2,961.77	17.31%
2018	$19,577.91	$16,140.18	$3,437.73	17.56%
2019	$20,202.13	$16,702.39	$3,499.74	17.32%
2020	$20,983.82	$17,095.36	$3,888.46	18.53%
2021	$26,196.43	$19,041.90	$7,154.53	27.31%
2022	$23,177.79	$19,077.52	$4,100.27	17.69%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de Atención a la Población en Situación de Movilidad Laboral, atención a la solicitud INAI STPS/DT/0001429/23

El último factor recae en el poder adquisitivo del trabajador, capaz de sostener unidades familiares de 5 o 6 personas con un ingreso con frecuencia por debajo del salario mínimo anualizado, cosa que sería insostenible si esta familia viviera en su totalidad en Canadá. Los gastos de reproducción deslocalizados a un mercado que permite mantener de manera artificial los salarios bajos son uno de los principales éxitos de la mecánica del programa, que, conjugados con los permisos de trabajo cerrados, garantizan el crecimiento de la agroindustria canadiense -y también de las pequeñas granjas familiares que, de otro modo, tendrían que reconvertirse a otros cultivos o desaparecer. En este sentido, la red social, educativa, de salud y familiar deslocalizada a las comunidades rurales de México contribuyen, tanto desde el

financiamiento público de instituciones cuando las hay, hasta al financiamiento comunitario, a hacer sostenible la reproducción de esta mano de obra.

5.3 Producción: superexplotación y trabajo forzoso: la extracción consensuada o no del plusvalor.

Como en el caso del programa bracero analizado por Paret, la génesis del PTAT está conectada estrechamente a las necesidades de la producción de la postguerra, y el declive en la oferta de mano de obra europea. Aunque esta mano de obra había sido sujeta a limitaciones temporales en la movilidad laboral, con visas de trabajo condicionadas a la participación en el sector agrícola, eventualmente tenían el acceso a la ciudadanía (Andre, 1990; Satzewich, 1991; Verma, 2003). En términos de Paret el programa refleja el poder organizacional del lobby agrícola, que impuso el programa en 1966 con los países del Commonwealth del Caribe, para incorporar más tarde a México para mitigar la dependencia extrema y disminuir el poder de negociación de los gobiernos de los países de origen en el establecimiento de salarios y condiciones de trabajo. (Andre, 1990; Verma, 2003) Estos autores señalan que, aunque la demanda del sector agrícola era por mano de obra únicamente, fueron los criterios racistas manifestados en los debates parlamentarios los que impusieron el carácter temporal de las visas de trabajo – con anterioridad, a trabajadores europeos se les había condicionado el acceso a la ciudadanía después de un periodo comprometido de trabajo en el sector agrícola. Aunque el programa fue originalmente gestionado del lado canadiense por el Ministerio de Recursos Humanos, durante el periodo privatizador del gobierno de Mulroney la gestión del programa pasó a manos de los empleadores, que se volvieron desde ese momento un actor formal en la negociación de las condiciones salariales, de empleo y de acceso en el programa. Hasta la fecha, las negociaciones anuales se hacen con presencia de representantes de los gobiernos canadiense y mexicano, así como de las asociaciones de empleadores organizadas a nivel provincial-regional. El resultado de estas negociaciones – más claramente, de la necesidad del sector agrícola de acceder a mano de obra, y la necesidad del Estado de restringir el acceso a la comunidad de empleo – crea formas de trabajo particular en que el trabajador está ligado por contrato al sector agrícola, y entre todo el sector, a un empleador, lo que restringe la movilidad geográfica, sectorial y entre empleador. Esto da resultado a un mercado laboral de monopsonio – es decir, donde un empleador ejerce un poder monopólico sobre la oferta de

mano de obra, lo que tiene implicaciones sobre las reformas del programa sugeridas más adelante. Según Koettl (2009, p.9), el resultado en un mercado laboral de monopsonio tradicional sería que la disminución de salarios resultaría en una oferta de mano de obra menor. Para el autor, esto crearía situaciones de explotación consensuada, en la medida en que es el imperativo económico, y no la coerción del empleador, la que condiciona las dinámicas de la explotación. En el caso del PTAT, la asimetría entre los mercados laborales en país de empleo y origen destruyen este supuesto, porque la oferta laboral no disminuye y los salarios pueden continuar estables o incluso decrecer en valor relativo sin que la productividad se vea afectada. En este punto del análisis, Koettl se interroga si, en estas condiciones, se puede hablar de coerción cuando la amenaza de ser despido obliga a los trabajadores a extender la jornada, aceptar salarios inferiores, trabajar sin prestaciones o no organizarse, si se trata de explotación consentida, o si no existe en absoluto la explotación. Es una pregunta mal informada, pero que tiñe el debate entre el abolicionismo y el reformismo porque hace abstracción total de la disciplina laboral que, ejerciéndose, resulta en amenazas y coerción identificables claramente, en un contexto en el que el proceso de reclutamiento y contratación aumentan significativamente el elemento de involuntariedad por falta de información. La respuesta concreta a la luz de las directrices de la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo es que la amenaza de despido, o el abuso de la vulnerabilidad amenazando o imponiendo penas o perdidas de beneficio *es un indicador de coacción,* y que, en acompañamiento de cualquier indicador de involuntariedad, *sí constituye una situación de trabajo forzoso, tal que definida por los instrumentos internacionales.* Por esta razón, hacemos un breve repaso los indicadores clave identificados durante el trabajo de terreno, para explicar cómo su relación con las necesidades de la producción los hace lo suficientemente sistemáticos y significativos como para requerir reformas profundas.

Para hacerlo, como habíamos anunciado, reintroducimos los conceptos de la teoría del valor-trabajo de Marx. Brevemente, en el contexto del análisis de Marx, el trabajador produce un valor equivalente a su salario durante una determinada parte de su jornada laboral, denominada tiempo de trabajo socialmente necesario (TSN) -digamos, cuatro horas-. La parte restante, denominada plustrabajo o, en adelante, plusvalía, genera un valor adicional del que se apropia el capitalista o terrateniente. Este concepto carece de connotaciones morales asociadas con el uso regular de la palabra explotación, o con el uso de Marini del concepto de

superexplotación; por ejemplo, en una empresa altamente rentable, los trabajadores podrían ganar un excelente salario equivalente al valor que producen en dos horas, mientras que las seis horas restantes constituyen puro plustrabajo. En este escenario, a pesar de la mejora de las condiciones, la explotación de los trabajadores sería mayor. La medida de explotación de Marx, expresada como tasa de plusvalía (plusvalía/salario), introduce una perspectiva matizada que, aunque distinta del uso común, cuya interconexión con el trabajo forzoso se aborda aquí.

Para aumentar la plusvalía y, en consecuencia, los beneficios, los capitalistas disponen de dos vías. La primera consiste en ampliar la jornada laboral; antes, si un trabajador producía su salario en cuatro horas y realizaba cuatro horas de plustrabajo, ahora, por ejemplo, podría trabajar 12 horas, destinando las mismas cuatro horas a reponer su salario y otras ocho -el doble que antes- a puro plustrabajo. Marx denomina a este enfoque "plusvalía absoluta". La segunda vía se centra en optimizar la jornada laboral existente, permitiendo al trabajador producir el valor equivalente a su salario en menos tiempo, ampliando así el tiempo de plustrabajo sin prolongar la jornada laboral. Marx se refiere a este método como "plusvalía relativa". La mejora de la eficacia organizativa y la introducción de tecnología avanzada son medios favorables al trabajador para lograr este objetivo. Sin embargo, enfoques menos benignos implican intensificar el proceso de trabajo o reducir los salarios para reproducir el valor salarial en menos tiempo. Este marco sienta las bases para explorar diversas posibilidades, como cuando se amplía la jornada laboral, pero se paga por horas, lo que conduce a un crecimiento proporcional del tiempo de trabajo socialmente necesario y del trabajo excedente. Esta comprensión, especialmente relevante en el contexto del PTAT arroja luz sobre los casos en que los migrantes se ven sometidos a un trabajo más intenso dentro del mismo marco temporal. El análisis de la medida de explotación, expresada como tasa de plusvalía (plusvalía/salario), introduce una perspectiva matizada que, aunque distinta del uso común, está intrínsicamente ligada con las dinámicas de involuntariedad y coerción que caracterizan el trabajo forzoso , como se aborda aquí.

Requisitos abusivos de horas extras o trabajo a pedido que no fueron convenidos previamente con el empleador: Este indicador de involuntariedad resulta clave para entender la relación entre la producción, las dinámicas laborales, y el contexto impuesto por el programa. Las preguntas desarrolladas según las guías de la CIEL estuvieron orientadas a

verificar a) si hubo o no requisito de horas extra abusivas, establecidas en 60 incluso si el contrato las fija en 48 por ser el promedio anual reportado y el estándar, b) si hubo o no consentimiento de parte del trabajador para realizarlas y c) si este consentimiento fue documentado. Aquí, el indicador de involuntariedad de requisitos abusivos de horas extra no acordados previamente con el empleador es explorado no en relación con el carácter abusivo de las horas (excesivas es cierto), sino con una práctica laboral en la que el empleador asume el consentimiento, con, con tela de fondo, los elementos estructurales de la deportabilidad y remplazabilidad de la mano de obra. La mayoría de los trabajadores afirman que se les informó que tenían que trabajar más (contrariamente a las reglas del programa, que exigen el consentimiento mutuo), que no se sentían libres para rechazarlo, y que, de existir el consentimiento, no se documentaba de manera formal en cada ocasión -salvo raras excepciones en invernaderos de Ontario-. Retomamos aquí las citas de las entrevistas:

> "En mi farma no puede decir que no. Porque dice según a intermediaria colombiana que porque la verdad que el patrón se molesta y se enoja"; "No era opción, nos decían van a trabajar. En veces nos decían que íbamos a trabajar 8 horas, pero de repente estábamos en la casa y nos decían que teníamos que volver a trabajar"; "No me sentía libre. Tenía cierto temor, nos decían que a eso veníamos"; "en el momento te avisan, no hay opción, lo tomas o lo tomas"; "Casi todos aceptamos horas extra pues porque vamos por necesidad, hace falta una cosa, otra cosa, y casi la mayoría iba, pero a veces le daban más prioridad a la persona que le echaba más ganas" "Porque haga de cuenta que queríamos descansar un día, aunque no fuera el domingo, pero como estaba la cosecha de la fruta, tenía que cosecharse la fruta o se le descomponía, y nos obligaban un poquito, sí nos presionaban, no vamos a descansar, sus compras las hacen cuando salgan del trabajo, y hay que trabajar de lunes a domingo 10 a 12"

En 14 instancias las personas reportaron trabajar más que los canadienses, lo que habla de una distinción entre lo que es posible extraer en término de horas extras entre ambas categorías de trabajadores. Sin embargo, una de las razones por las que calificaban positivamente una granja era la posibilidad de trabajar más de 10 horas diarias. Del conjunto, solo uno manifestó que hubiera abiertamente preferido una jornada de 8 a 9 horas diarias. También, el descontento era mayúsculo entre las personas que reportaron trabajar menos de 40 horas porque en temporada baja, el descenso por debajo de las 40 horas afecta duramente el salario: en dos ocasiones las personas entrevistadas estaban molestas porque habían trabajado *menos* horas que los canadienses, que habían recibido la preferencia durante la temporada baja. Explorando esta dimensión de la entrevista, lo que emergía era que la extensión de la jornada en sí no era problemática, lo que causaba molestia era la *que no se le pedía su opinión al respecto.* Otro

elemento para tomar en cuenta en relación con los indicadores de amenaza es que solo existieron dos incidentes en el que el empleador amenazara a las personas para que *prolongaran la jornada laboral* con la deportación o el despido. Nos queremos detener en este elemento un momento, porque podríamos hablar de que las condiciones estructurales del programa, que describimos más adelante como *frontera* -los contratos cerrados, la imposibilidad de trabajar para otro empleador, la deportabilidad- crean de entrada una distinción entre trabajadores locales y trabajadores extranjeros y pone a estos segundos en una situación de trabajo involuntario, es decir, de un trabajo que se da sin el *consentimiento libre e informado del trabajador*. En sí, esta mala práctica laboral se puede corregir al nivel de las prácticas laborales, implementando procesos para validar el consentimiento por cada evento, pero esto no resuelve a nivel macro las condiciones externas que favorecen esas dinámicas y que serán abordadas en la siguiente sección. Para nosotros, es importante señalar que la dinámica de la producción misma y la distribución salarial requieren solo de manera marginal ejercer una amenaza de despido o repatriación para obligar a la mano de obra a extender la jornada porque de alguna manera. En un sistema de pago como el que cubre a la gran mayoría de los participantes del PTAT, el pago por hora por un salario fijo acordado previamente hace que la extensión de la jornada laboral resulte en una ganancia no solo para el empleador, sino también para el empleado. Si bien las jornadas extremas impactan la salud del trabajador, existe una ganancia absoluta para ambas partes por lo menos suficiente para no tener que disciplinar con violencias o amenazas al trabajador, aunque es claro que hay una disciplina ya impuesta por la estructura del programa, abordada más adelante.

En la dimensión de la frontera, durante los picos y valles de la producción, como se mencionó previamente, el número de horas hombres necesario incrementa hasta un 30%. Esto quiere decir que el empleador debe hacer cálculos para asegurarse de que tendrá suficiente mano de obra durante el pico de la cosecha sin aumentar los costos por trabajador reclutado. En este cálculo, difícil por la imprevisibilidad de la cosecha, se enfrenta a la inflexibilidad de la oferta de mano de obra -el trámite para realizar transferencias entre empleadores es relativamente burocrático y complicado-. De esto resulta que el empleador imponga, sin garantizar el consenso del trabajador, horas extras suplementarias muy por encima de las establecidas por el contrato, pero también que durante los valles de la cosecha, una vez pasadas las 240 horas garantizadas en el contrato, imponga semanas con poquísimas horas de trabajo

disponible, lo que pone a los trabajadores por debajo del salario mínimo calculado, aún si no trabajan, sobre el número de horas que están potencialmente disponibles para recibir órdenes del empleador. Las estadísticas proporcionadas por la coordinación general de empleo disimulan estos altos y bajos extremos, porque sobre el conjunto de horas trabajadas durante la temporada, a pesar de los reportes de jornadas de 12, 14 o 16 horas, siempre habrá momentos donde los trabajadores deban descansar.

Tabla 5-16 Horas semanales promedio, 2013-2022

Año	Horas
2013	65.06
2014	65.06
2015	57.39
2016	65.05
2017	64.64
2018	60.78
2019	59.65
2020	60.75
2021	60.76
2022	60.77

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de Atención a la Población en Situación de Movilidad Laboral, atención a la solicitud INAI STPS/DT/0001429/23

Esta es uno de los elementos estructurales que más afecta a los trabajadores, un tema recurrente en sus quejas, y en definitiva un indicador de trabajo forzoso impuesto por la conjunción entre la naturaleza de la producción agrícola y las condiciones migratorias restrictivas impuestas por el Estado canadiense. Como observamos anteriormente, la demanda de mano de obra, aunque estacional, es estructural, sectorial, y no exclusiva de un empleador en particular. Si el ejercicio de acceso al programa es puro *rubber stamping*, y las limitaciones a la movilidad laboral del trabajador son únicamente un elemento para legitimar el carácter temporal del estatus migratorio, desarrollar permisos sectoriales y/o regionales tendría el resultado inmediato de disminuir este indicador de trabajo forzoso de manera estructural, proporcionar mayor flexibilidad en la oferta y la demanda de empleo, disminuir los costos de gestión de transfer, y "liberar" al trabajador que podría entrar entonces en una relación de trabajo mucho más libre con el empleador. Así, si los picos y valles de la cosecha no pueden ser gestionados, sí puede atenderse el límite migratorio que en este sector externaliza los costos

de la falta de flexibilidad de la demanda y los deposita en el trabajador. Sugerimos que un análisis basado en datos sobre las necesidades de mano de obra máximas y mínimas durante el año permitiría estimar el número real de horas hombre necesarios para el sector, no el empleador en particular. Finalmente, si el temor es el mal uso del programa para abaratar los costos de mano de obra, las restricciones actuales tienen consecuencias indeseadas que incrementan el riesgo de relegar los costos de la mano de obra en la mano de obra migrante; es posible mantener los requisitos de acceso para el empleador al programa, sin que esto limite la posibilidad para los trabajadores de moverse en el mercado laboral formado por todos aquellos empleadores que cumplieron los requisitos necesarios actuales, incluyendo condiciones de vivienda dignas para hasta un número determinado de trabajadores.

Esta propuesta es central en el reporte del Relator Especial de las Naciones Unidas (Obokata, 2023), y comienza a ser discutido entre los gobiernos provinciales sobre todo en Quebec, donde el gobierno delegó a la Comisión de Socios sobre el Mercado Laboral – organismo compuesto por empleadores, sindicatos, académicos, ministerios, organismos dedicados a la empleabilidad y organizaciones a vocación social y económica- el estudio de la posibilidad de abrir los permisos de trabajo (Plante, 2023) En septiembre 2023, una queja ante la Corte Superior de Quebec pedía eliminar los permisos de trabajo cerrados por violar los principios fundamentales de la Carta Quebequense de derechos y libertades. (ICI.Radio-Canada.ca, 2023) También existe la posibilidad de crear permisos de trabajo por región, no por sector. Informantes clave en Quebec comparten que, en ciertas regiones, la posibilidad de permisos abiertos es bien recibida por las autoridades locales como manera de reactivar el conjunto de la economía, y no solo el sector agrícola, considerado como "privilegiado" por el nivel de facilidades a las que tienen acceso los empleadores del PTAT. Aunque mucho más ambiciosa, en la medida en que permitiría a los trabajadores moverse a sectores con mejores condiciones salariales y de trabajo, esta propuesta solo sería viable en la medida en que las organizaciones de empleadores no agrícolas pudieran influenciar directamente las negociaciones – por el momento, estos sectores tienen acceso a mano de obra a través del Programa de Trabajadores Extranjeros poco especializados, en el que el rol del gobierno mexicano es marginal.

Salario muy bajo o ausencia de salario: la información empírica nos permite ligar este indicador a la misma dinámica detrás del incremento desmedido de horas extras. La diferencia ya mencionada del 30% de horas hombre suplementarias durante el pico de la cosecha, y las condiciones del programa, permite prácticas laborales no consistentes con la equidad y resulta en un indicador de involuntariedad. La práctica se deriva de la naturaleza de la producción agrícola, pero las cargas horarias extremadamente irregulares impuestas por el empleador a un número de personas establecido por él permiten que el nivel perfecto de mano de obra se mantenga en todo momento sin que esta disponibilidad aumente los costos. Los costos de esta "disponibilidad permanente" han sido transferidos a los trabajadores, que cubren con horas suplementarias los picos, y con ausencia de ingresos sin posibilidad de acceder a otras fuentes de empleo durante los valles. En condiciones normales, a falta de trabajo el personal tendería a abandonar los centros de empleo que le proporcionaran menos estabilidad en los ingresos, lo que naturalmente resultaría ya sea un aumento de salarios, o una mejor planeación de la producción y la contratación de mano de obra. En este caso en particular, no existe un incentivo dentro del programa para que el empleador calcule de mejor manera sus necesidades de mano de obra, y aunque esto está estrictamente relacionado con las condiciones contractuales y migratorias, en realidad, es en el ejercicio de la gestión de la mano de obra – en la dimensión de la producción – que esta inmovilidad laboral resulta en indicador de trabajo forzoso. Un trabajador explica una diferencia de horas trabajadas diez veces mayor entre el pico más alto y el momento más bajo de la cosecha, promediando 8 horas por semana durante la baja y 85 durante el pico más alto:

> "Ese año que yo llegué el primer año llegamos 12, y de los 12 los 12 empezamos trabajando, pero pidieron personas muy luego, el trabajo se acabó en febrero y llegaron otros 12 en marzo y nos iban turnando para trabajar, a mediados de marzo llegan otros 12, a principios de abril otros 12, eso fue lo que nos fue dejando sin trabajo, no pudieron acomodarse en pedirse ---- *la entrevistadora pregunta, cuántas horas por semana estuvieron haciendo:* por semana 8 horas, yo ya no quise regresar ahí. Cuando ya nos iban a descansar nos llevaron a trabajar el lunes y nos mandaron a la casa a las 12 y nos regresaron al día siguiente a las 11, 12 hasta que se venga la cosecha del espárrago, nos empezaron a meter de las 5 de la mañana a las 10 de la noche, una semana, una semana y media, ellos quisieron compensar. El cheque más grande que agarré fue de 1200 en una semana, el más chico de 220" Octaviano, 38, Ontario

Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación: consideramos este indicador de amenaza de una pena cualquiera para obtener un trabajo o servicio como el más fuerte de los

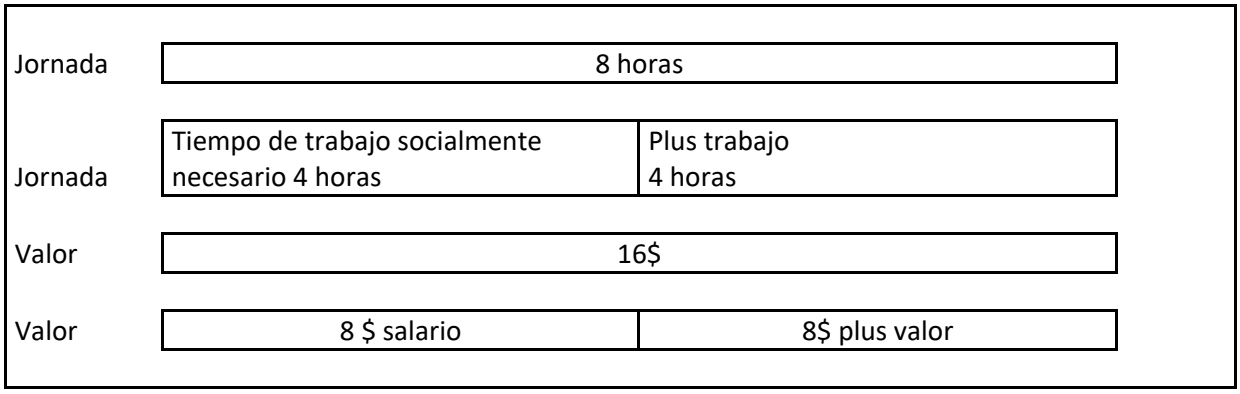
identificados durante la investigación y el eje central de nuestro análisis, en la medida en la que refleja el impacto de las relaciones laborales en la presencia de situaciones donde encontramos tanto indicadores de involuntariedad como de coerción, que podrían dar lugar a una situación de trabajo forzoso. Lo retenemos porque es el perfecto ejemplo del potencial de crecimiento que tienen las directivas operacionales de la CIEL para reflejar dinámicas muy particulares de cada industria, población o sector.

En la investigación de terreno, la mayoría de los trabajadores fueron amenazados o presenciaron amenazas explicitas de deportación y despido, y el motivo más recurrente fue que el empleador deseaba *que aumentaran la cadencia.* La vulnerabilidad en este contexto en particular es muy evidente, el trabajador pasa de ser deportable a ser deportado, y los elementos que incrementan su vulnerabilidad por fin se materializan en la relación laboral y se ejercen, logrando efectivamente extraer un sobre esfuerzo de una persona que ya enfrenta situaciones salariales y laborales particularmente precarias. La diferencia central entre este indicador y el relacionado con las horas, y lo que resulta relevante para nuestra investigación, es que en ambos casos *los trabajadores estaban sujetos a los mismos elementos de vulnerabilidad relacionados con la estructura del programa, y sólo en el caso de la intensificación del trabajo, el empleador debió recurrir a amenazas para disciplinar a la mano de obra.* Este detalle es fundamental para entender, finalmente, como la estructura del programa, la frontera, no basta siempre, y no en todas las dimensiones de la relación laboral, para imponer relaciones laborales de explotación.

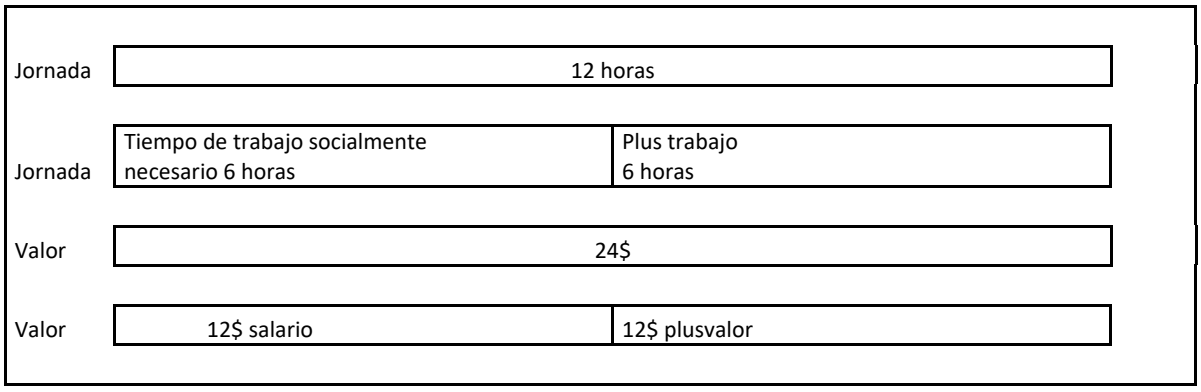
Lo explicamos de la siguiente manera, utilizando el indicador anterior de horas abusivas impuestas por el empleador para iluminar cómo la extracción violenta del plusvalor relativo sí es percibido como una situación anómala y desigual que moviliza al trabajador, genera una respuesta de oposición a pesar de todos los límites del programa, y requiere del empleador una acción positiva para someterla y dominarla – sobre todo cuando se compara con la cadencia impuesta a los trabajadores locales. En un rápido esquema basado en la teoría marxista del plusvalor podemos observar cómo las dos dinámicas, aunque necesarias, lógicas de acumulación muy distintas.

Imaginemos un escenario en el que el trabajador gana un dólar la hora, durante el cual cosecha un kilo de hortalizas con un valor de 2 dólares. En cuatro horas, él ya habrá cubierto

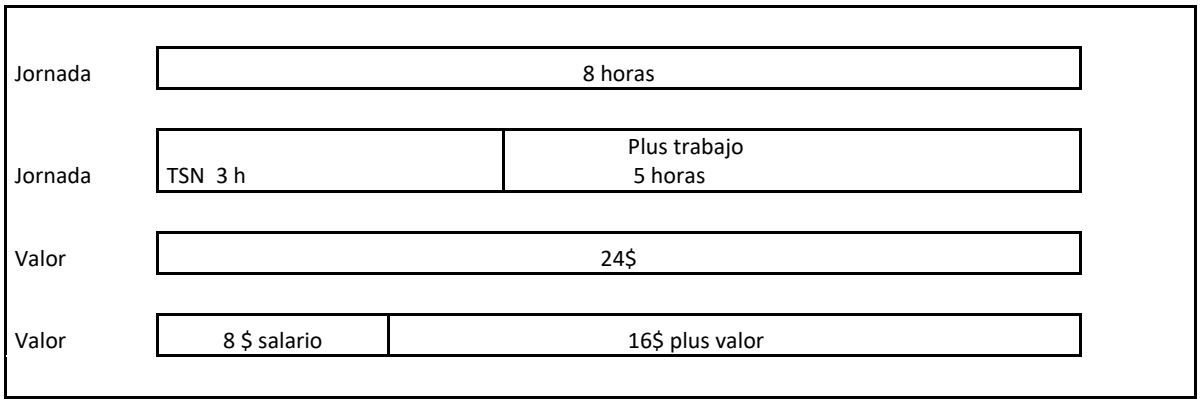
la cantidad de trabajo socialmente necesario para cubrir su salario, de 8$. El resto de las horas trabajadas, y la ganancia extraída, será para el empleador. En este caso hipotético, hacemos abstracción de los otros gastos en los que el empleador naturalmente incurre. En este caso, el ratio de explotación expresado como plusvalor/salario es igual a 1.



Supongamos que, con un número limitado de trabajadores, y durante el pico de la cosecha, es necesario extender la jornada laboral a 12 horas. En este escenario, el aumento de la jornada laboral en un 50% resulta en un aumento en el salario proporcional. En este escenario, el ratio de plusvalor obtenido se mantiene para el empleador, y el trabajador observa un incremento absoluto en su ingreso. Aunque hay un incremento en la ganancia – el empleador obtendrá un ingreso mayor- el plusvalor absoluto aumenta en el mismo ritmo que el salario, y el ratio de explotación continúa siendo igual a 1.

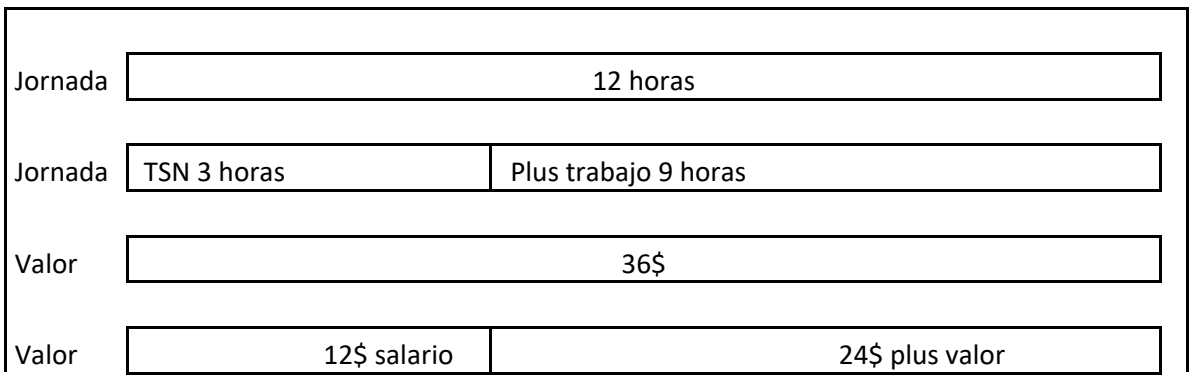


Ahora imaginemos un escenario donde la intensificación de la cadencia impuesta consigue que la misma persona coseche 50% más de hortalizas por hora. En este caso, aun si el salario no disminuye, la tasa de explotación dobla de la siguiente manera:



En tres horas, en lugar de 4 -la tasa de explotación regular- el trabajador habrá producido el monto suficiente para cubrir su salario. Las 5 horas restantes representan el equivalente de la ganancia para el empleador. Con un plusvalor de 16 dólares, la tasa de explotación es de 2 a 1, y el incentivo para intensificar la cadencia explica las dinámicas de amenazas y castigos impuestos a todos los que no consiguen, o no se conforman, con la dinámica impuesta por el empleador.

El peor escenario es una mezcla de intensificación de la jornada y prolongación de la jornada, no a los casos extremos de 16 o 17 horas que reportaron los trabajadores, sino a 12. Con doce horas de trabajo con una intensidad en la que la persona cosecha 50% más de hortaliza que el trabajador local promedio, el trabajador habrá producido suficientes hortalizas en 3 horas para pagar su salario de 12 dólares. Las siguientes nueve horas serán de plusvalor para el empleador, que con la misma jornada extendida ganará 24 dólares, en vez de 12, únicamente porque el ratio de explotación es de 3 a 1. El trabajador observa un aumento de ingreso similar al que hubiera obtenido con una simple extensión de la jornada laboral, pero su fuerza de trabajo ha producido una ganancia neta por mucho superior para el empleador.



La brutalidad de estos números esclarece claramente por qué la disciplina, las amenazas y el ejercicio de estas amenazas se concentra en el aumento de la productividad. Con esta dinámica, el empleador habrá triplicado su ganancia con respecto a una jornada normal, con una intensidad normal, que es lo que reportan los trabajadores que ocurre con los trabajadores locales.

A primera vista, esa ganancia pareciera exagerada. Sin embargo, el incremento de 50% sobre la cadencia normal, o tasa de explotación normal – hablamos de la cadencia que se esperaría de un trabajador promedio no limitado por las condiciones migratorias que abordamos aquí- es un estimado muy conservador

En su estudio sobre la industria forestal y su dependencia de los trabajadores H-2A, McDaniel y Casanova (2005, citados por Brodbeck, 2016) estiman que las cuotas de producción actuales se elevan a un promedio de 2,500 pinos por día, mientras que los promedios en los años 80 eran de 600 a 800 pinos por día, (Sarathy and Casanova 2008, citados por Brodbeck, 2016) es decir, un incremento de más del 300% sobre la proporción entre trabajo socialmente necesario y plus trabajo. En ese caso, esto explica en buena parte la preferencia de los empleadores a contratar trabajadores migrantes, pero es necesario agregar una dimensión suplementaria en el ejercicio de la disciplina: el aumento del rendimiento y productividad responden no solamente al contexto y la estructura legal y operacional del programa, sino a la amenaza concreta y común que se aplica sobre ellos. Esto explica la diferencia entre el número de amenazas directas contra las personas que rehusaron hacer horas extra -2- contra el número de amenazas contra personas que rehusaron aumentar la cadencia, amenazas que iban desde el descansarlos -sin ingreso- hasta el despido y repatriación. Es en este nivel que se vuelven evidentes las estrategias para disciplinar migrantes, incrustadas en los regímenes laborales y migratorios y es por eso que debe prestarse particular atención al peso que éstas tienen en la manera en que el trabajo no libre (para nosotros, el trabajo forzoso) es producido y mantenido (Yea, 2017). Concluimos que los indicadores en los que se refleja con mayor fuerza la dimensión de la producción son el de amenazas y el abuso de la vulnerabilidad a través de amenazas de despido o deportación. Este elemento es consistente con la literatura, pero es

interesante que en pocas ocasiones se haya explorado en qué momento ocurre esta amenaza, y con qué fin, cuando este es evidente: el trabajo no libre no existe en abstracto, existe porque debe responder a las exigencias de la producción, y la mejor manera de medirlo es recurriendo a estos indicadores que son clave porque nos alejan de la dicotomía entre explotación consensuada y no consensuada para evidenciar la evidente falta de consenso respecto a las peores formas de extracción del plusvalor. Esto a su vez alimenta la estructura. Por ejemplo, la amenaza verbal concreta realizada por el empleador o su representante de regresar al trabajador a México se usa fundamentalmente para incrementar la cadencia en la producción, y tiene implicaciones individuales para el trabajador que la recibe, pero también para el conjunto de trabajadores que son disciplinados de manera indirecta por las amenazas. Exploraremos un poco más adelante, en la sección de la producción, cómo interfiere la frontera y la dinámica de la producción en la imposición de cierta disciplina laboral, porque sostenemos que la frontera no solo no es siempre suficiente, sino que es insuficiente en distintas medidas, para imponer disciplina en ciertas dinámicas de la producción.

Esto amplía la perspectiva planteada originalmente de que la productividad de los participantes del PTAT, en comparación con los canadienses, era resultado de su "no libertad". Según Binford (2019) los permisos de trabajo cerrados y la circulación restringida en el mercado laboral explicarían la productividad superior reportada anecdóticamente, y no la proclividad natural de los trabajadores a trabajar más rápido. Nosotros avanzamos que esta productividad incrementada es efectivamente construida por las condiciones impuestas por la frontera, pero que ésta no es suficiente para satisfacer las exigencias de los empleadores, que recurren entonces, de manera sistemática a la amenaza para llevar la cadencia mucho más allá de lo que el trabajador *deportable* está dispuesto a proporcionar voluntariamente.

Basok pretende que para identificar las circunstancias en las que un trabajador es libre o no libre, es necesario analizar los mecanismos usados por los empleadores para obtener el *consentimiento* de los trabajadores a sus condiciones de explotación (el subrayado es mío) (Basok, 1999, p. 194) El subrayado es esencial, porque a la luz del análisis de los indicadores de trabajo forzoso, no es el consentimiento el que ha logrado obtener el empleador, sino el plusvalor, sin el consentimiento. Esto se debe principalmente a las dinámicas de amenaza que la misma autora describe – y al espectro de la deportabilidad, fruto del marco legal, que hace

esta amenaza efectiva en todo momento. Es necesario precisar que estas dinámicas son particularmente importantes y necesarias en el sector hortofrutícola, y no en la agricultura en su conjunto. Según Arès y Noiseux (2014), el sector hortícola quebequense generaba tan solo el 10% de los ingresos agrícolas, mientras que empleaba el 30% de su mano de obra. Esto nos habla ya de un sector intensivo en mano de obra que requiere para su rentabilidad y crecimiento una optimización de costos que no resulta posible obtener a través de la mecanización, ya sea por la naturaleza de la horticultura, o por el costo de inversión desmedido necesario para mecanizar con una tasa de retorno que lo hace no viable. A esta característica se agrega una dimensión estructural que tendrá un impacto preciso sobre la extensión y la intensificación de la jornada, a saber, las fluctuaciones estacionales que experimenta el sector: durante el pico de la producción, la industria requiere en su conjunto un 30% más de trabajadores que durante la temporada baja (Statistics Canada, 2021). Otros elementos relevantes son la diferencia estructural entre el mercado agrícola y el industrial que resulta en una diferencia del 25% en los salarios entre una y otra, y la dificultad de atraer y retener mano de obra en edad productiva debido al envejecimiento de la población en área rural y la distancia entre los centros urbanos y las empresas agrícolas. (Statistics Canada, 2021)

Avanzamos así, de manera innovadora, sobre la lógica de que son las dinámicas de producción relacionadas con la naturaleza del sector -agrícola- las que originan dos elementos clave. Es la naturaleza del sector agrícola, y las necesidades de la producción agrícola – estacional, con picos de producción relacionados con la preparación, siembra, cultivo y cosecha del producto las que resultan primero, en requerimientos suplementarios de horas hombre. la circunstancia previa -limitaciones a la mecanización relacionadas con los costos de ésta y el impacto sobre la plusvalía – hace que el esfuerzo para mantener o incrementar el plusvalor depende ya sea de un movimiento sobre el plusvalor absoluto -el incremento de la jornada laboral – o sobre el plusvalor relativo – el incremento de la cadencia necesaria para cubrir la producción con la mano de obra disponible en el tiempo necesario para evitar que la ganancia disminuya o se pierda por pérdidas en los cultivos. Las estrategias de disciplina laboral para imponer estas dinámicas de extensión de la jornada o intensificación de la cadencia requieren de una coerción efectiva y positiva de parte del empleador, aún si es el marco legal y operativo del programa la que las permite, y dependiendo del trabajador, requiere más o menos amenaza.

> "Una vez empecé a trabajar con esta muchacha y le dije mira amiga échale ganas tienes que mover las manos así porque aquí uno mismo con el trabajo se gana su lugar porque si no aquí lo que quieren es rapidez de las manos y si no te pones las pilas te van a correr, se lo acababa de decir, se lo dije hoy, mañana se arma el gran despapaye porque van unas compañeras a decirle a la que nos traduce que no se apura, que es muy lenta y que no sé qué y que no sé qué tanto entonces viene la muchacha (la traductora) conmigo, ¿oye que tú no le dices nada?. Yo le dije mire yo ya hablé con ella, le dije yo, este, entonces si no le quiere echar ganas, ése no es mi problema, que le eche ganas, que uno se gana lugar, que se pone las pilas, si no se quiere poner las pilas ya es su problema, yo ya no le digo nada, (la traductora) le empezó a decir, que tú, le dijo a la muchacha, acá estas de prueba, voy a hablar con el patrón para que te regresen. No la regresaron, pero ya no la pidieron." Martha, 43, Ontario

La presión generalizada para aumentar la cadencia no siempre viene directamente del empleador, sino de los supervisores o capataces, pero el resultado es el mismo, tanto para la persona que recibe la amenaza directa, como para los que son testigos:

> "Todo el tiempo me toco verlo, me daba tristeza porque había un señor del estado de Oaxaca que se veía que era indígena porque hablaba un dialecto y aparte su vestimenta, ¿ves? el señor no sabía leer no sabía escribir entonces el cuando iba a enviar dinero no sabía hacerlo porque no sabía ni leer español, menos el inglés. Me tocó como un señor (supervisor) lo humillaba y lo maltrataba mucho, no nomas a él, a varios, pero en especial a él porque no decía nada, no se defendía y lo humillaba bastante que o se apuraba o lo iba a mandar a México, el viejo, el patrón, te va a ver y te va a mandar a México. El mismo patrón decía o se apuran o se van para México entonces con el temor de que te manden a México porque tienes gastos o hijos te apurabas como maquinita" Lourdes, 43 años, Ontario

En pocas ocasiones los trabajadores podían reportar exactamente cuál era la diferencia en el ritmo que se los imponía a ellos y cuál a no participantes del PTAT, más bien, lo expresaban en términos generales como "ellos se la llevan más tranquila" "a nosotros si nos traen cortitos", etc. Sería necesario hacer una investigación mucho más detallada, y tener acceso a nóminas y registros de productividad de la mano de obra local y la migrante para establecer esta comparación. Mientras tanto, queda claro que la intensificación de la jornada y la extracción del plusvalor absoluto que conlleva tiene que ver directamente con las necesidades generales de la disminución de costos del sector agrícola, pero se complejiza por los picos de la cosecha y la estacionalidad de los cultivos:

> "De hecho cuando a veces estábamos cortando el rábano, nos habían dicho que eran doce docenas por hora, y ya después como era un capataz mexicano él de pronto nos dijo que tienen que trabajar más, tienen que ser tantas por hora y ya no fue lo que habían dicho. Luego estábamos en el rábano, nos llevaban a la cebolla, estábamos todo normal, y de repente nos aceleraban y nos decían que si no pueden pa' que se rentan." Gilberto, 44, Quebec

Del marco del programa, en combinación con los ejercicios de disciplina laboral impuestos en la dimensión de la producción, se desprende la producción y reproducción de sujetos políticos socioeconómicamente productivos. (De Genova, y Tassioli, 2022). Esta productividad es el resultado directo de la imposición de condiciones de trabajo a las que el trabajador no accede, de manera libre y voluntaria, que se entrelazan constante e intermitentemente con los ejercicios de amenaza para garantizar que la estructura se mantenga.

VI. CONCLUSIONES

El aporte de esta investigación es ligar de manera operativa las violaciones a condiciones estructurales creadas por la política pública, por un lado, y por otro a prácticas laborales individuales que dan lugar a indicadores de trabajo forzoso. La dimensión sistémica y las tendencias constantes en estas prácticas laborales aparentemente individuales permiten hablar de disciplinas laborales estructurales que van más allá de la voluntad de un empleador singular, y requieren una reformulación de las condiciones de operación del programa para regularlas. Nuestras conclusiones se concentran en dos niveles: primero, establecer cómo y por qué los indicadores de trabajo forzoso son particularmente útiles para el análisis de las dinámicas laborales en el marco de los programas de trabajo temporal, y segundo, a partir de este análisis, realizar recomendaciones generales que respondan a los riesgos más graves identificados en la literatura y la investigación, así como recomendar pistas de investigación futuras.

6.1 Indicadores como elemento de análisis.

A partir del desarrollo teórico proporcionado por Paret y Marini, podemos hablar de relaciones de producción particulares insertas en las dinámicas de producción del capitalismo global en las que la segmentación de los mercados laborales sostenidas por el Estado a través del desarrollo de las políticas migratorias favorece la superexplotación de la mano de obra. El concepto de superexplotación de Marini es rara vez atribuido a las condiciones laborales en los países del norte global, en la medida en la que está ligado a la teoría de la dependencia: sin embargo, podemos replicar el análisis para explicar las dinámicas del crecimiento de la agroindustria canadiense, y más particularmente la horticultura canadiense, basado en el acceso a una oferta de mano de obra elástica proporcionada por los países del sur global, y que repite las mismas dinámicas de superexplotación que Marini atribuye a ciertos sectores de la periferia. El eje del análisis aquí es que, a partir de las dinámicas y necesidades de la producción, se crean estructuras legales y operacionales que permiten condiciones de superexplotación en el sentido general del término – extracción del valor del trabajo remunerando éste por debajo de su valor real. Es con esta tela de fondo que las prácticas laborales resultan, de manera sistemática, en indicadores de trabajo forzoso, *aunque estos no están presentes en todas las dimensiones de extracción del plusvalor.*

Dos fenómenos se manifiestan simultáneamente. El primero, y el que más nos interesa, es el de la presencia sistemática de indicadores de trabajo forzoso que son resultado de prácticas laborales concretas, inscritas en un marco jurídico y operacional y particular. Esta dimensión fue abordada en el capítulo anterior. El siguiente fenómeno por abordar es el de la relación de estos indicadores con las dinámicas de superexplotación presentadas en función de los conceptos de plusvalor absoluto y relativo. Para nosotros, este aporte conceptual de la teoría del valor-trabajo podría fortalecer el desarrollo futuro de los indicadores de trabajo forzoso para que estos pudieran capturar de mejor manera las dinámicas en las que, dependiendo del sector, la geografía y el marco operacional, se ajuste el lente con el que se observan las dinámicas patronales necesarias para extraer el plusvalor en cada caso, y establecer estándares de comparación entre las prácticas empresariales que se aplican *entre grupos diferenciados por criterios de vulnerabilidad*. Esta diferenciación puede estar basada en criterios de estatus migratorio, raza, etc., aplicables en cada caso. Este ejercicio es necesario y fundamental para entender cómo la estructura de producción moldea los criterios de diferenciación – y no la inversa- y operacionaliza el término de vulnerabilidad para volverlo un elemento medible con relación a *qué tanto más plusvalor puede extraerse gracias a las estructuras legales o sociales que legitiman estas prácticas laborales.* La distinción es importante porque es común que las críticas a los abusos en estos programas estén ligados al carácter distinto de la población – la raza, por ejemplo, como avanza De Genova. Los testimonios de los trabajadores nos permiten establecer que no es la discriminación la que hace posible la extracción del plusvalor en estos casos en particular – hay trabajadores turistas europeos, estudiantes canadienses, y mexicanos no documentados en Columbia Británica que pueden negociar con mayor libertad sus condiciones de trabajo- sino la inmovilidad laboral estructural impuesta a este grupo en particular *conjugada con prácticas laborales que se vuelven posibles solo en ese contexto.* Esta combinación de factores -condiciones estructurales que aumentan la vulnerabilidad, aunada con prácticas laborales de superexplotación – es la que hay que abordar de manera conjunta.

De otra manera, las intervenciones para reducir los riesgos laborales están destinadas a crear efectos no deseados: limitar el número de horas en un contexto en el que el trabajador recibe un salario por hora, y no por destajo, no disminuye la tasa de explotación ni el riesgo de superexplotación – y es vivido con inconformidad por parte de los trabajadores, que no pueden desplazarse libremente para encontrar una fuente de empleo suplementario. En cambio, realizar

un análisis del rendimiento exigido de trabajadores locales *antes* de que se autorice la entrada de trabajadores temporales, y establecer estos como estándares de producción aceptables, elimina las dinámicas de amenaza y coerción características del programa. En el mismo sentido, los términos de contrato – como se analizó, no siempre respetados- exigen del empleador que dé el mismo salario a locales que a trabajadores temporales, con el objetivo de "proteger el empleo canadiense". Solo si la estructura del programa permite imponer criterios de rendimiento estandarizados para todos, y desarrollar esquemas de monitoreo de estas, puede garantizarse que una mano de obra temporal más productiva viva condiciones de igualdad.

Esta discusión también abona a la mejora eventual del indicador "abuso de la vulnerabilidad del trabajador bajo amenazas de despido o repatriación". En su formulación actual, el abuso de la vulnerabilidad del trabajador debe construirse o interpretarse en la práctica a partir de las características de la población estudiada: describir sus condiciones migratorias, su estatus en el seno de la empresa, su grado de precariedad. Esta construcción no siempre es posible y no siempre es objetiva – en el caso que nos ocupa, la literatura confirma que se trata de sujetos vulnerables, pero se crea un argumento tautológico a partir del cual la vulnerabilidad crea vulnerabilidad, sin profundizar en su expresión concreta. Sugerimos, a partir de la experiencia presente, que es necesario integrar a la dimensión del abuso elementos que permitan medir dinámicas de extracción del plusvalor que están fuera del estándar del sector, de la industria y de la geografía, para a partir de esas dinámicas, establecer "la vulnerabilidad" en función de la pertenencia a un grupo distinto.

El último elemento de esta discusión es las consecuencias teóricas de integrar el concepto de superexplotación en un contexto de economía mundial capitalista. Osorio parte del concepto de Marini y afirma que aunque la superexplotación se expande en todos los rincones del sistema capitalista mundial, esto no debe llevar a olvidar "el papel diferenciado que juegan sus formas en la reproducción del capital" en cada caso (Osorio, 2016, p.32) Para alcanzar este objetivo, Osorio desentraña la primera interpretación de la superexplotación para reintegrar la idea de que, para que la explotación exista, debe violar el valor de la fuerza de trabajo, es decir, llevarlo a un estado en que su reproducción sea imposible, o atrofiada. Así, una tasa de explotación en el sentido marxista, aunque aumente la tasa de explotación a través de la intensificación del trabajo o la extensión de la jornada, esto no resulta automáticamente en

superexplotación. Desde esta perspectiva, continúa Osorio, las formas de incrementar la tasa de plusvalor, mientras no violen el valor de la fuerza de trabajo, no constituyen una superexplotación. Esta solo se da cuando el fondo de vida se ve reducido y resulta en una acumulación de capital. Según Osorio,

> "Sólo las prolongaciones permanentes de la jornada de trabajo provocan que el fondo de vida se vea reducido. Con mayor razón, en casos de prolongaciones regulares y desmedidas; ahí ningún pago permite compensar el desgaste. Sólo en estos casos esta forma de incrementar la tasa de plusvalor se convierte en una forma de superexplotación. Idéntico razonamiento podemos extender para el incremento de la intensidad del trabajo. Sólo la apropiación de parte del fondo de consumo o del fondo de vida, para trasladarlos al fondo de acumulación, constituyen de manera simultánea una forma de incrementar la tasa de plusvalor, y a su vez, formas de la superexplotación". (Osorio, 2016, p. 26)

Según Osorio, en las economías centrales, esta explotación sigue permitiendo la reproducción de la fuerza de trabajo *en términos generales.* Osorio afirma que la pulsión del capital por llevar los salarios por debajo del valor real existe, pero que las condiciones reales hacen posible que estas manifestaciones más burdas queden circunscritas a las granjas reducidas de trabajadores locales, población inmigrante, y a la franja de la sobrepoblación relativa mantenida de manera temporal e irregular en la producción.

Aunque suscribimos en todos los aspectos al análisis de la superexplotación de Osorio, avanzamos aquí que, en el caso particular de los programas de trabajo temporal, esta pulsión no es marginal, sino central, y constituye por lo menos en el caso de Canadá, el motor de la industria hortícola en donde la población migrante temporal representa hasta un 50% de la mano de obra total. La pregunta que se desprende de esta constatación es saber si, debido a la asimetría de las economías, los salarios obtenidos bajo estas condiciones de extracción del plusvalor están por debajo del salario real, es decir, si violan el valor de la fuerza de trabajo. Nosotros afirmamos que, aunque el ingreso mermado por las dinámicas de extracción de plusvalor relativo y absoluto permitan una reproducción a menor costo en México, se trata de una reproducción atrofiada, que merma en el largo plazo la capacidad del trabajador de vender su fuerza de trabajo por el impacto que las jornadas extendidas, intensificadas y sujetas a condiciones de salud y seguridad tienen sobre sus cuerpos.

Este aporte reduce de manera transparente las dinámicas laborales que caracterizan los programas de trabajo temporal, y cambia la perspectiva respecto a las relaciones laborales que

se establecen dentro de la conjugación entre frontera, producción y reproducción. El acento puesto sobre las dinámicas salariales, y sus aparentes ventajas en relación con el ingreso opacan el análisis integral del conjunto de indicadores de trabajo forzoso, pero que conjugados, permiten definir el criterio *in extremis* de la explotación.

De manera general, la relación entre el régimen laboral y migratorio, y sus repercusiones sobre la creación de condiciones de trabajo no libre no ha movilizado la opinión pública ni a los tomadores de decisiones. Esto parece originarse en una comprensión —intuitiva, y mal informada— de que, aunque el programa favorece y fomenta condiciones de explotación, se trata de una explotación o de una coerción consensuada. En este ámbito, toda recomendación de política pública se orienta a reformar elementos sociales o laborales sin tomar en cuenta los riesgos graves a los derechos humanos que exigen intervenciones para responder a fenómenos sistémicos de explotación no consensuada expresada por la presencia de indicadores claros de trabajo forzoso.

El concepto de trabajo no libre, aunque de gran valor conceptual, tiene poca repercusión en la discusión internacional sobre trata de personas, "esclavitud moderna", y explotación. El lenguaje alrededor de la esclavitud moderna, poco preciso académica y operacionalmente, que moviliza la opinión pública y los tomadores de decisiones, está plagado de ambigüedades, interpretaciones superficiales de las dinámicas laborales y económicas que las movilizan, y carece de indicadores concretos que permitan evaluar la prevalencia y extensión del fenómeno como modo de producción en las cadenas de suministro globales, no como eventos aislados. El concepto de explotación aparece aquí como un elemento indispensable para explicar la prevalencia y las características de las dinámicas de producción de plusvalor en el contexto concreto de los programas de trabajo temporal.

En los últimos años, el concepto de trabajo forzoso, su interpretación y definición, ha evolucionado hasta el punto de proporcionar directivas operacionales que permiten establecer la presencia de sus elementos constitutivos, a saber, la involuntariedad y la amenaza, ligándolos a prácticas laborales concretas. Si bien estos conceptos sólo nos permiten describir la relación laboral en concreto, y no las características de los regímenes laborales y migratorios en los que estas relaciones laborales ocurren, es posible replantear una crítica de los programas de trabajo temporal a partir del estudio de la prevalencia del trabajo forzoso en los mismos, y

analizar la medida en la que las dinámicas de esta forma de trabajo particular resultan en riesgos de trabajo forzoso claramente identificables.

Concluimos que concentrarnos en la forma más violenta y evidente de la explotación, aquella que toma la forma de trabajo forzoso, replantea la necesidad de analizar el programa no en función de la relación social desigual en la que la persona trabajadora decide someterse, por su necesidad económica, a condiciones de vida y trabajo particularmente precarias y exigentes, lo que constituye en sí evidentemente un fenómeno de explotación y discriminación, sino en función de cómo estas condiciones redundan, en la práctica, en situaciones de trabajo en la que el consenso desaparece y el empleador logra exigir y extraer de la persona un trabajo bajo la amenaza de una pena, y para la que la persona no se prestó de manera voluntaria. (Convenio sobre el Trabajo Forzoso, No. 29, 1930)

6.2 El rol del Estado

Las obligaciones internacionales del Estado canadiense lo obligan a desarrollar políticas públicas orientadas a detener, prevenir y mitigar los riesgos de estas violaciones a los derechos fundamentales del trabajo, y a crear mecanismos de remediación para las víctimas que hasta el momento no han logrado ser desarrollados.

Aunque el gobierno federal y provincial han introducido en los últimos años algunas medidas para proteger a estos trabajadores, incluyendo inspecciones no anunciadas, permisos de trabajo para trabajadores vulnerables, y la Red de Sostén para Trabajadores migrantes (Kachulis & Perez-Leclerc, 2020), es necesaria una reforma positiva de algunos de los elementos problemáticos del programa, y esto, desde el deber de debida diligencia del Estado de identificar, prevenir, cesar o mitigar los impactos que las actividades empresariales tienen sobre los derechos fundamentales.

La presencia de algunos de los indicadores de trabajo forzoso en el PTAT es el resultado de arreglos que resuelven parcialmente, y siempre a detrimento de los trabajadores, la tensión experimentada por Canadá entre sus obligaciones con la comunidad internacional en temas de derechos humanos, y las exigencias económicas, políticas y sociales que dieron origen y mantienen la legitimidad del programa. Sin embargo, como se estudió en la sección anterior, estos arreglos están fuertemente anclados, y originados, en las dinámicas de producción del

sector agrícola canadiense, y en la medida en la que se mantienen estas necesidades en perspectiva, es posible identificar las dinámicas que pueden modificarse sin destruir la razón de ser del programa. El programa, como señala Andre (1991) ha sabido "persistir" y adaptarse dinámicamente a cambios fuertes en el marco de derechos humanos nacional e internacional sin sufrir modificaciones serias, incluso cuando algunas de sus expresiones más problemáticas han sido sometidas a recursos judiciales y escrutinio público.

Para explicar esta dinámica, y los elementos sobre los que se puede hacer presión en la dirección adecuada, recurrimos al modelo propuesto por Bustamante en el que presenta la dialéctica entre dos ejercicios de soberanía del Estado: la soberanía de establecer una distinción entre los nacionales y los no nacionales, y la de aceptación de los límites impuestos por sus compromisos respecto a la promoción y respeto de los derechos humanos. Siguiendo el esquema establecido por Bustamante, en el que exige una tensión entre la soberanía de los Estados y los compromisos sobre derechos humanos adquiridos en instrumentos normativos internacionales, introducimos el TMEC dentro de la categoría de tratados y convenciones internacionales que restringen el ejercicio del derecho soberano de los Estados, al comprometerse estos al cumplimiento de los derechos humanos y laborales.

El análisis puede realizarse a la luz de las obligaciones impuestas por el Capítulo 23 del Tratado México - Estados Unidos – Canadá (TMEC). El TMEC ofrece una oportunidad inédita para identificar la tensión entre las políticas migratorias nacionales, prerrogativa de todo Estado soberano, y el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el mismo Estado ante la comunidad internacional (Bustamante, 2011) El TMEC retoma los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluye cláusulas sobre cumplimiento de leyes laborales y crea instancias supranacionales fácilmente accesibles para las personas trabajadoras y las organizaciones de la sociedad civil (Brooks, 2019). El Capítulo 23 (capítulo laboral) busca "reafirmar los compromisos asumidos por los tres países en el marco de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación de cada Parte, y promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral" (STPS, 2021a). Una lectura artículo

por artículo nos permitirá establecer claramente los puntos de tensión entre las necesidades de operación del PTAT y los compromisos adquiridos por Canadá.

Nos concentramos en los artículos siguientes: Artículo 23.3, Derechos Laborales; Artículo 23.5: Aplicación de las Leyes Laborales y Artículo 23.8: Trabajadores Migrantes. Aunque otros artículos, como el Artículo 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo, y el Artículo 23.10: Concientización Pública y Garantías Procesales son relevantes, los excluimos de este análisis por un criterio de brevedad. Es nuestra intención realizar un diagnóstico de las reglas de operación del programa, de los mecanismos formales disponibles tanto en México como en Canadá, y evaluar si estos garantizan el acceso pleno a derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.

El artículo 23.3 integra la obligación para las partes de adoptar y mantener en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos: libertad de asociación y reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil, y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. nos concentramos en el trabajo forzoso, las lógicas que vulneran este este derecho, y la manera en que se manifiestan – *de jure* o *de facto* -en la situación de vulnerabilidad de los participantes del PTAT. En cuanto a la aplicación de las leyes laborales, el artículo 23.5 del T-MEC incluye la obligación de aplicar efectivamente las leyes laborales y promover su cumplimiento a través de medidas gubernamentales adecuadas, que incluyen el nombrar y capacitar inspectores; vigilar el cumplimiento e investigar presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección “in situ” no anunciadas, y dar la debida consideración a las solicitudes para investigar una presunta violación a sus leyes laborales; buscar garantías de cumplimiento voluntario; requerir informes y mantenimiento de registros; fomentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para abordar una regulación laboral en el centro de trabajo; proveer o fomentar los servicios de mediación, conciliación y arbitraje; iniciar procedimientos para procurar sanciones o remedios adecuados por violaciones a sus leyes laborales, e implementar remedios y sanciones impuestos por el incumplimiento con sus leyes laborales, incluyendo la recaudación oportuna de multas y la reinstalación de los trabajadores. En la gestión del PTAT, el gobierno canadiense ha sido incapaz de asumir su responsabilidad con respecto a las labores de inspección de los

empleadores y vigilancia de presuntas violaciones. Esto se debe, en cierta medida, a la falta de claridad sobre los distintos niveles de competencia -municipal, provincial y federal-, y la falta de involucramiento de los dos primeros niveles de gobierno en el diseño y operación del programa. Si el gobierno federal regula el reclutamiento y contratación de los trabajadores, sus derechos laborales están gobernados por la legislación provincial. Sin embargo, ninguno de los dos asegura la vigilancia y el cumplimiento de los derechos que garantiza su legislación (McLaughlin y Hennebry, 2015) Representantes de trabajadores en la CIT señalan que los gobiernos provinciales son lentos en aplicar los Convenios internacionales y el gobierno federal no ha sido proactivo en asegurarse que los gobiernos provinciales cumplan sus obligaciones (CIT, 2013)

El compromiso establecido bajo el artículo 23.8 incluye la obligación de tomar en cuenta la vulnerabilidad particular de los trabajadores migrantes con respecto a las protecciones laborales, y la obligación para el Estado de garantizar protección en temas laborales independientemente del origen nacional de los trabajadores. Históricamente, Canadá ha delegado en las agencias provinciales la obligación de vigilar y hacer cumplir los estándares laborales, y son escasos los casos de cooperación federal-provincial en este rubro. El acceso a las instituciones laborales encargadas de proteger a los migrantes les presenta barreras sistémicas relacionadas con la lengua, el aislamiento geográfico y cultural, y el temor a represalias. El reporte del Consejo Canadiense para los Refugiados sobre el acceso a derechos por parte de los trabajadores migrantes (2018) señala algunas mejoras a nivel federal, pero avances desiguales a nivel provincial en términos de vigilancia del cumplimiento laboral. Igualmente, como se vio en la sección anterior, se continúa delegando en autoridades consulares mexicanas la obligación de protección que el Estado canadiense debe a los participantes del PTAT. Según el reporte de *Public Safety Canada* (2013), la Federación Sindical de Alberta señala que es común que los trabajadores migrantes temporales no estén informados de las protecciones que les corresponden, y no hay programas de sensibilización dirigidos a ellos, mucho menos en su lengua materna. La información que reciben proviene directamente del empleador o sus allegados, e incluso cuando están informados, el miedo a ser despedido, perder la vivienda o ser repatriado limita su posibilidad de ejercerlos. Según la misma Federación, el proceso de repatriación rápida que caracteriza al PTAT deja un escasísimo margen de maniobra – entre 24 y 48 horas – para buscar asistencia ante las

instancias laborales, y es común que los empleadores despidan y repatrien, o amenacen con hacerlo, a trabajadores antes de que presenten quejas. Así, el miedo a la deportación, la falta de recursos e información y el aislamiento lingüístico y geográfico se conjugan para vaciar de sentido los derechos garantizados a los participantes del PTAT. La CDJDP reportaba en 2011 que los sistemas de protección de derechos de las personas migrantes, basadas en la presentación oficial de una queja, siguen siendo considerados demasiado arriesgados para los trabajadores migrantes puesto que ninguna agencia puede garantizar al trabajador que podrá permanecer en el territorio y conservar una fuente de ingresos una vez terminada su relación laboral. El régimen de deportabilidad descrito por Basok, Bélanger y Rivas (2014) contribuye a debilitar el derecho a un debido proceso legal, y viola los principios de equidad, justicia y transparencia. Según el Consejo Canadiense para los Refugiados (2018), no todos los migrantes permanentes que reportan casos de trata laboral reciben permisos de residencia permanente, lo que desincentiva la presentación de quejas. A pesar de los cambios en la regulación presentados por el gobierno federal para castigar a los empleadores culpables de violaciones laborales, incluyendo la elaboración de listas públicas, ningún empleador ha sido públicamente identificado en éstas. (McLaughlin, Hennebry y Heines, 2014)

Tabla 6-17 Recomendaciones

Compromiso en el marco del T-MEC	**Recomendaciones**	
	Para eliminar el límite *de jure*	**Para eliminar el límite de facto**
Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	• Permisos de trabajo sectoriales • Movilidad laboral garantizada por el acceso gratuito y accesible a registro de empleadores autorizados • Obligación de residencia en propiedad del empleador eliminada • Desarrollo de programas de integración social (acceso a educación y servicios sociales)	• Desarrollo de programas de prevención, identificación, mitigación y remediación de riesgos laborales que involucren a autoridades municipales, provinciales y federales, con presupuesto y atribuciones suficientes. • Cláusula en contrato tipo que garantice el acceso expedito a mecanismos de mediación y arbitraje oficiales para proteger los derechos y estándares laborales sin intermediación del personal consular.
Cada Parte promoverá el cumplimiento de sus leyes laborales a través de medidas gubernamentales adecuadas"	• Garantizar acceso a la residencia permanente, que garantiza el acceso a otros derechos y servicios y facilitando la integración social, disminuye la vulnerabilidad estructural del migrante. • Eliminación, en el contrato tipo, de la obligación de transitar por el personal consular para ejercer derechos laborales, e inclusión de cláusulas	• Mesas intersectoriales y grupos de trabajo laborales que desarrollen programas orientados a prevenir, mitigar y remediar riesgos laborales relacionados con el funcionamiento del PTAT. • Fortalecimiento de capacidades de autoridades provinciales para prevenir, mitigar y remediar riesgos laborales.

	adaptadas a cada provincia que especifiquen las agencias e instituciones que vigilaran el cumplimiento de las leyes laborales.	

Fuente: elaboración propia

A esto se agrega, sin lugar a duda, el establecimiento de mecanismos independientes y neutrales de monitoreo, la creación de un mecanismo de quejas confidencial, que garantice no represalias y que tenga interlocución con empleadores y autoridades de ambos países para garantizar una respuesta efectiva y fundada en el derecho laboral, y no en las necesidades del programa. Programas similares han sido desarrollados para proporcionar un servicio único para el sector en la región, de manera a reducir los costos de operación y garantizar la neutralidad del sistema.

6.3 El rol del sector privado

El concepto de diligencia debida se asocia a menudo con las empresas y sus responsabilidades, sobre todo en el contexto de la responsabilidad social corporativa y los derechos humanos. Sin embargo, cuando se habla de los Estados, el concepto se desplaza al ámbito de las obligaciones jurídicas y gubernamentales, más que al de las prácticas empresariales. Los Estados tienen obligaciones de diligencia debida, pero estas obligaciones se enmarcan en el contexto del derecho internacional, la legislación sobre derechos humanos y otros marcos jurídicos. Se espera que los Estados tomen medidas para prevenir, investigar, castigar y remediar las violaciones de los derechos humanos que se produzcan dentro de su jurisdicción o bajo su control. Esto incluye la adopción de marcos legislativos y normativos, el establecimiento de mecanismos judiciales y no judiciales eficaces, y la garantía del acceso de las víctimas a la justicia. Por ejemplo, los Estados tienen el deber de actuar con la diligencia debida para prevenir y abordar el trabajo forzoso. Esto implica aplicar leyes y políticas que protejan a las personas de tales violaciones, realizar investigaciones exhaustivas cuando surjan denuncias y exigir responsabilidades a los autores. La norma de diligencia debida para los Estados se articula a menudo en diversos acuerdos y convenios internacionales. Por ejemplo, en virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, se anima a los Estados a que protejan contra las violaciones de los derechos humanos

cometidas por empresas comerciales dentro de su territorio y/o jurisdicción mediante políticas, legislación, normativas y adjudicaciones adecuadas. Los UNGP proporcionan un marco que describe las funciones y responsabilidades respectivas de los Estados y las empresas en el contexto de los derechos humanos, que, aunque no son vinculantes, proporcionan guías operacionales mejora adaptadas a temas que vinculan los derechos de las personas con las prácticas empresariales. Retomamos estos principios para analizar las medidas necesarias, desde la dimensión legal y operacional, para identificar, prevenir y responder a riesgos desde el Estado

En lo que respecta al rol del sector privado, la judicialización del concepto de debida diligencia y la regulación creciente relativa a su relación con la prevención y respuesta a riesgos laborales graves introduce un nuevo actor potencial en la dinámica del PTAT. Marcas como Loblaw, Costco, Walmart, Sobeys y Metro se abastecen masivamente de productos hortícolas producidos por participantes del PTAT en las condiciones reportadas con anterioridad a través de intermediarios como Canadawide, Can-Am, Courchesne Larose, Hector Larrivé, entre otros, y estos productos no son únicamente para el mercado canadiense, sino también para el mercado americano e incluso mexicano. Las directrices de la OCDE proporcionan un marco exhaustivo que anima a las empresas a identificar, prevenir y mitigar de forma proactiva los efectos adversos, incluidas las violaciones de los derechos humanos, dentro de sus cadenas de suministro. Si estos ejercicios no se han hecho previamente, es en gran parte por el lenguaje que ha sido usado – condiciones laborales precarias, y no, por ejemplo, trabajo forzoso. Es necesario movilizar al sector privado con el lenguaje adecuado, principalmente en lo que concierne las consecuencias comerciales bajo el TMEC de exportar productos o productos que contengan ingredientes producidos con trabajo forzoso. Con el nivel de integración de mercados actual en Norteamérica, las medidas tomadas para garantizar el acceso al mercado americano podrían tener consecuencias sobre las condiciones de trabajo en el programa en su totalidad.

En consecuencia, las medidas de diligencia debida pueden desempeñar un papel fundamental en la identificación y rectificación de posibles problemas, como condiciones de trabajo inadecuadas, salarios injustos o coacción. Este enfoque proactivo se ajusta a los principios de la responsabilidad social de las empresas y contribuye al esfuerzo internacional

más amplio para combatir el trabajo forzoso. También sirve como medio para que las empresas demuestren su compromiso con las prácticas éticas de aprovisionamiento, mejorando su reputación y garantizando el cumplimiento de las normas mundiales de derechos humanos, como se articula en la guía de la OCDE.

6.4 Recomendaciones

Para el problema del reclutamiento engañoso, ligado a la falta de conocimiento del trabajador de las condiciones reales previas al empleo, es urgente desarrollar un programa de formación con contenidos sólidos e información concreta de las condiciones de trabajo y vivienda en cada granja. Ante una solicitud de información presentada ante la STPS relativa a los contenidos y materiales de capacitación proporcionados a los participantes, el sujeto obligado contestó:

> Las pláticas de orientación que se brindan a los participantes del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, no se consideran eventos de capacitación toda vez que en ellas no se realiza un proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación alguna; además de que, para llevar a cabo las pláticas aludidas, no se utilizan manuales, guías, procedimientos o materiales previamente establecidos y documentados, con lo que se da por asentada la inexistencia de dichas documentales." (el subrayado es suyo) (Dirección General de Atención a Población en Situación de Movilidad, 2023d)

El mismo oficio deja por sentado que los únicos materiales que se distribuyen son infografías con números de contacto en caso de dudas o conflictos en Canadá, directorios de despachos contables, e información sobre el voto en el extranjero. Eliminar de tajo el riesgo de reclutamiento engañoso requiere un esquema en el que el empleador recopila información sobre salarios y horas promedio en los últimos años, descripción de tareas y condiciones de vivienda detallados y los hace llegar al trabajador a través del SNE.

Respecto a los requisitos abusivos de horas extra, y su relación con los salarios muy bajos o sin salarios reportados y el endeudamiento ligado a los periodos sin ingresos, es necesario reformular las condiciones contractuales actuales para garantizar ingresos estables durante la temporada, particularmente durante los periodos muertos, que no resulten en endeudamiento para los trabajadores. Los picos de horas no suelen representar una queja para los trabajadores, que ven en esto una oportunidad para incrementar su ingreso y ahorrar para las "vacas flacas", pero su disponibilidad para hacer horas extra está condicionada por la estructura actual del programa. Dejando de lado -momentáneamente- los riesgos ocupacionales relacionados con

las horas extras excesivas, es importante señalar que las medidas de imponer artificialmente un tope a las horas trabajadas son insuficientes y poco monitoreables. Es necesario desarrollar un sistema de pagos que retribuya contractualmente esas horas suplementarias – que no están contempladas en las legislaciones provinciales- sin que eso resulte en un aumento del número de trabajadores empleados por granja que reducen el número de horas disponibles para todos y por lo tanto el ingreso. A nivel estructural, y de manera menos costosa para el trabajador y el empleador, esto se soluciona abriendo los permisos de trabajo y facilitando la movilidad a nivel sectorial o regional. Por el momento, los costos de esta inmovilidad los está asumiendo plenamente el trabajador: de no ser posible, o no en el futuro inmediato, el empleador debería garantizar el salario promedio trabajado durante la temporada, sin obligación de reembolso por parte del trabajador. Esto forzaría, naturalmente, una mejor planeación de las necesidades de mano de obra, y permitiría al SNE, basado en las horas reportadas semanalmente por los trabajadores a través de la herramienta tecnológica implementada recientemente, rehusar pedidos de mano de obra suplementarios para las granjas en las que esta gestión no es adecuada. Sin embargo, como se identificó anteriormente, solo un aumento significativo al salario conjugado con mejores cálculos de las necesidades de la mano de obra podría dar lugar a jornadas de trabajo en donde la intensificación o la prolongación de la jornada fueran la excepción, y no la regla, sin que esto resultara en el pago de salarios por debajo al valor real del trabajo.

Respecto al trabajo en condiciones peligrosas para las que el trabajador no ha dado su consentimiento, con compensación o equipo de protección o sin ellos, se requiere imponer al empleador el pago de los costos de capacitación y equipo de formación como condición de entrada al programa. Para garantizar su aplicación formal y efectiva, este proceso podría formar parte oficial de los gastos de participación en el programa, y colaborar ya sea con consultores externos o con autoridades provinciales competentes para realizar la capacitación adecuada y la distribución de equipos de protección antes del inicio de la relación laboral. Este mecanismo debería incluir sistemas de monitoreo de condiciones de hidratación, sombra y descanso, y acceso formal y en español a líneas de atención provinciales especializadas en el área de salud y seguridad ocupacional. Los criterios de participación en el programa incluirían el respeto de esta condiciones y tendrían, de no ser cumplidos, como consecuencia la expulsión definitiva, no únicamente una amonestación.

En cuanto a la vivienda, un elemento central tanto en la narrativa de las personas entrevistadas como en el análisis de los elementos de reproducción de la fuerza de trabajo, es necesario constatar que los mecanismos de verificación e inspección de condiciones de vivienda son insuficientes. Sin ahondar en este elemento, lo ligamos a la necesidad de establecer mecanismos de monitoreo y mecanismos de queja independientes abordados en la sección anterior para permitir dinámicas en el que las personas participantes del programa pueden denunciar, sin miedo a represalias, y con garantía de respuesta eficaz por parte de las autoridades.

En cuanto a la libertad de circulación y la retención de documentos de valor, es necesario revisar las reglas de operación del programa para garantizar el derecho a la vida privada de las personas en su tiempo libre, eliminar la obligación de residencia del programa y garantizar que en los centros de empleo las personas trabajadoras cuentan con casilleros con llave para guardar objetos personales y documentos.

Finalmente, y de manera urgente, es necesario revisar el contrato y las reglas de operación del programa para trasladar a los empleadores todos los gastos de reclutamiento y gastos conexos, en conformidad con las Líneas Directrices de la Organización Internacional del Trabajo.

En la medida en que pueda movilizarse la atención sobre las violaciones a derechos fundamentales en el programa usando un lenguaje concreto sobre riesgos de trabajo forzoso es posible obtener una respuesta de los grandes compradores para ejercer una presión desde lo alto de la cadena de suministro hacia abajo. Para ser exitosa, esta estrategia requiere mayor y más profunda investigación acerca de la prevalencia del trabajo forzoso en el sector: si el lenguaje sobre el trabajo no libre, la precariedad y la explotación no han sido suficientes, confiamos en que el temor a potenciales sanciones comerciales y la pérdida de mercado que ha transformado las prácticas en otras industrias – el sector de la electrónica, por ejemplo, en Asia del este (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2020)- resulte en la promoción de enfoques de debida diligencia en derechos humanos capaces de cubrir el vacío que el Estado canadiense ha dejado en materia de identificar, detener, prevenir y mitigar el riesgo de trabajo forzoso en las cadenas de suministro agrícolas. Hasta el momento, el sector privado no ha logrado analizar de manera metódica y profunda la presencia y prevalencia de

estos fenómenos en sus cadenas de suministro extendidas, ni las dinámicas organizacionales y de cadena de suministro que dan lugar. (Caruana et al., 2021)

Para el caso particular del PTAT, podemos afirmar que estudios cualitativos, como las evaluaciones rápidas sectoriales llevadas a cabo por Verité (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2020), o estudios cuantitativos, como un estudio de prevalencia del riesgo de trabajo forzoso, podrían dar lugar a cambios estructurales en la manera en la que se entiende y se responde al fenómeno. Porque las personas participantes del PTAT no se encuentran en una situación de invisibilidad o aislamiento, como es el caso de la mayoría de las poblaciones vulnerables al trabajo forzoso, los costos de este tipo de investigación no serían desproporcionados en comparación al posible impacto de los hallazgos. Sobre una población estimada de 30,000 participantes, bastaría entrevistar a una muestra de alrededor de 3,700 trabajadores para obtener resultados con un nivel de confianza del 99% con un margen de error del 2%. Un ejercicio de esta dimensión permitiría al sector privado intervenir de manera puntual en las prácticas laborales más riesgosas.

BIBLIOGRAFÍA

Albertyn, Christopher. (2012) Constitutional Labour Rights in Canada: Farm Workers and the Fraser Case Edited by Fay Faraday, Judy Fudge & Eric Tucker Toronto: Irwin Law, 2012, 322 pp. Labor Law Journals http://labourlawjournals.com/abstracts/pdf/CLELJ_17_2_Albertyn.pdf

Alvarez, S. (s/f). *Contemporary Migratory Movements. A Dialogue with Nicholas De Genova*. Recuperado el 2 de noviembre de 2023, de https://hemisphericinstitute.org/en/emisferica-14-1-expulsion/14-1-dossier/contemporary-migratory-movements-between-the-spectacle-of-border-control-the-production-of-its-illegality-and-the-incorrigibility-of-its-force-a-dialogue-with-nicholas-de-genova.html

Andre, I. (1990). The Genesis and Persistence of the Commonwealth Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in Canada. Osgoode Hall Law Journal, 28(2), 243–301. https://doi.org/10.60082/2817-5069.1770

Arango, J., (2003), "La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra", Migración y Desarrollo, (1),1-10.

Arès, M., & Noiseux, Y. (2014). La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, *49*, Article 49. https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2001

Ariza, Marina y Velasco, Laura, (Coords), (2012). Métodos Cualitativos y su aplicación empírica. Por los caminos de la investigación sobre migración internacional. Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, El Colegio de la Frontera Norte. Pp: 14-32

Atak, I. y Nakache, N. (2021). *A Critical Look at Canada's Implementation of the Global Compact for Migration*. Refugee Law Initiative Blog. https://rli.blogs.sas.ac.uk/2021/02/01/a-critical-look-at-canadas-implementation-of-the-global-compact-for-migration/

Barrón, María Antonieta. 2020. "Jornaleros agrícolas transmigrantes y vulnerabilidad laboral. Los jornaleros mexicanos en Ontario, Canadá." Economía UNAM 17(50):182–200. doi: 10.22201/fe.24488143e.2020.50.525.

Basok, T. (2002) Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada. McGill Queen's University Press, Canadá.

Basok, T. (s/f). *Deportability, Discipline, and Agency: Migrant Agricultural Workers in Southwestern Ontario*. Recuperado el 19 de octubre de 2023, de https://www.academia.edu/7970193/Deportability_Discipline_and_Agency_Migrant_Agricultural_Workers_in_Southwestern_Ontario

Basok, T. (1999). Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada. *Labour, Capital and Society / Travail, capital et société*, *32*(2), 192–221.

Basok, T., Bélanger, D. y Rivas, E. (2014) Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-western Ontario, Journal of Ethnic and Migration Studies, 40:9, 1394-1413, DOI: 10.1080/1369183X.2013.849566

Bastia, T. (2008). La feminización de la migración transnacional y su potencial emancipatorio. Papeles, 104, pp. 67-77. Recuperado de https://www.fuhem.es/papeles_articulo/la-feminizacion-de-la-migracion-trasnacional-y-su-potencial-emancipatorio/#:~:text=Primero%2C%20que%20la%20migraci%C3%B3n%20transnacional,a%20trav%C3%A9s%20de%20fronteras%20nacionales.

Binford, L., (2006). Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos. *Migraciones Internacionales, 3*(3),54-80. [fecha de Consulta 19 de Febrero de 2023]. ISSN: 1665-8906. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15103303

Binford, L. (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. Disponible en http://www.jstor.org/stable/40388130

Binford, L. (2013). *Tomorrow we are all going to the harvest: Temporary foreign worker programs and neoliberal political economy.* University of Texas Press

Blattner, C. (2020). Just Transition for Agriculture? A Critical Step in Tackling Climate Change. *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development*, *9*, 1–6. https://doi.org/10.5304/jafscd.2020.093.006

Bolduc, Clément. (2004) « Derrière la montagne- Coup d'œil sur la vie des travailleurs étrangers au Québec ». Vivre Ensemble, vol. 12, no 43, p. 3-6.

Branca, A. E., & Giacomelli, G. (2017). La categoría de dependencia en la perspectiva de Ruy Mauro Marini como aporte al pensamiento social crítico contemporáneo. *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, *4*, Article 4.

Brodbeck, A. (2016). *Immigrant Labor in the Forest Industry: The Impacts of H-2B Employment on Local Livelihoods* [Auburn University]. https://etd.auburn.edu/bitstream/handle/10415/5177/Brodbeck%20Dissertation%2005.05.16.pdf

Burawoy, M. (1976). The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and the United States. *American Journal of Sociology*, *81*(5), 1050–1087.

Brooks, Tequila J., (2018) Sexism and Gender Stereotyping in International Guest Worker Programs: An Analysis of Two 2016 Petitions Filed Under the North American Agreement on Labor Cooperation (June 13, 2018). Employee Rights and Employment Policy Journal, Vol. 22, No. 1, 2018, IntLawGrrls! 10th Birthday Conference held at the University of Georgia School of Law, Dean Rusk International Center Research Paper, Tilburg Law School Research Paper En proceso de publicación, disponible en https://ssrn.com/abstract=3195556

Burawoy, M. (1976). The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and the United States. American Journal of Sociology, 81(5), 1050–1087.

Bustamante, J. (2010a), "La migración de México a Estados Unidos: De la coyuntura al fondo", en Blanca Torres y Gustavo Vega, Los grandes problemas de México. Relaciones Internacionales, Vol. XII, México: El Colegio de México, pp. 205-239.

Bustamante, J. (2010b), "Migración, vulnerabilidad y derechos humanos", en Anguiano María Eugenia y Ana María López, 2010, Migraciones y fronteras. Nuevos contornos para la movilidad internacional. España: Icaria-CIDOB, pp. 311-332.

Bustamante, J. (2011). Extreme Vulnerability of Migrants: The Cases of the United States and Mexico. *Migraciones internacionales*, 6(1), 97-118. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-89062011000100004&lng=es&tlng=en.

Canadian Agricultural Human Resource Council – CAHRC (2017) A review of Canada's Seasonal Agriculture Worker Program. Disponible en https://cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/2021-11/A%20Review%20of%20Canada%27s%20SAWP-Final.pdf

CNEEST, (2021) Les normes du travail agricole au Quebec. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/normes-agricoles-au-quebec.pdf

Cámara de Diputados, LX Legislatura (2007) Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá (PTAT). Centro de Documentación, Información y Análisis Dirección de Servicios de Investigación y Análisis. Subdirección de Política Exterior. México. http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-CI-15-07.pdf

Canadian Council for Refugees, CCR (2018) "Evaluating migrant workers' rights in Canada. Provincial Report Card Ontario" https://ccrweb.ca/sites/ccrweb.ca/files/on_reportcard_en.pdf

Caruana, R., Crane, A., Gold, S., & LeBaron, G. (2021). Modern Slavery in Business: The Sad and Sorry State of a Non-Field. *Business & Society*, *60*(2), 251–287. https://doi.org/10.1177/0007650320930417

Carvajal, L., García, O. y Sánchez, R (2019). Las remesas internacionales del PTAT y su impacto en el capital humano en México. Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo. 52(9) Universidad Autónoma de Ciudad Juárez https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/estudiosregionales/article/view/3138/5094

Center for Global Development (2021) Migration Pathways. Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP). Disponible en https://gsp.cgdev.org/wp-content/uploads/2021/07/CGD-Legal-Pathways-Database_Seasonal-Agricultural-Worker-Program-SAWP-1.pdf

CDPDJ (2011) La Discrimination Systémique à l'égard des Travailleuses et Travailleurs Migrants. Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse. Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications. Quebec, Disponible en https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Avis_travailleurs_immigrants.pdf

Champagne, Sarah (2021) « Logement pour les travailleurs temporaires agricoles : tension autour de nouvelles normes » La nouvelle union, 3 de abril 2021, https://www.lanouvelle.net/2021/04/03/logement-pour-les-travailleurs-temporaires-agricoles-tension-autour-de-nouvelles-normes/

Choko, Maude (2012), 'The Dialogue between Canada and the ILO on Freedom of Association: What Remains after Fraser?', 28, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Issue 4, pp. 397-419, https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations/28.4/IJCL2012022

Choudry, A., & Smith, A. (Eds.). (2016). Unfree Labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada. PM Press.

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) (2013) Caso individual (CAS) - Discusión: 2013, Publicación: 102ª reunión CIT (2013)

Contreras, O. (2023) (video) Contexto y sujetos de la investigación. El Colegio de la Frontera Norte.

Costa, Daniel y Martin, Philip (s/f) "Temporary labor migration programs. Governance, migrant worker rights, and recommendations for the U.N. Global Compact for Migration" Economic Policy Institute. Disponible en https://files.epi.org/pdf/152373.pdf

De Genova, N. (2018). The deportation power. *Radical Philosophy*, *2.03 December 2018*(Dossier: Economies and Times of Deportation). https://www.radicalphilosophy.com/wp-content/uploads/2018/12/rp203_degenova.pdf

De Genova, N. (2019). Migration and the Mobility of Labor. En M. Vidal, T. Smith, T. Rotta, & P. Prew (Eds.), *The Oxford Handbook of Karl Marx* (pp. 424–440). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190695545.013.25

De Genova, N. (2023). A Racial Theory of Labour: Racial Capitalism from Colonial Slavery to Postcolonial Migration. *Historical Materialism*, 1–33. https://doi.org/10.1163/1569206x-bja10018

De Genova, N., Garelli, G., & Tazzioli, M. (Eds.). (2018). Autonomy of Asylum? *South Atlantic Quarterly*, *117*(2), 239–265. https://doi.org/10.1215/00382876-4374823

De Genova, Nicholas & Tassioli, Martina (Eds.). (2022). Minor keywords of political theory: Migration as a critical standpoint. *Environment and Planning C: Politics and Space*, *40*(4), 781–875. https://doi.org/10.1177/2399654420988563

Diario Oficial de la Federación, NORMA Oficial Mexicana NOM-015-STPS-2001, Condiciones térmicas elevadas o abatidas-Condiciones de seguridad e higiene. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=728016&fecha=14/06/2002#gsc.tab=0

Diaz, B. y Secretaría de Relaciones Exteriores (2021) Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. Realidad y políticas públicas: la experiencia en la Columbia Británica. Foreign Affairs Latinoamérica. Disponible en https://revistafal.com/programa-de-trabajadores-agricolas-temporales-mexico-canada/

Díaz Mendiburo, A., McLaughlin, J., Wells, D., & Lyn, A. (2018). Adapting Spousal Relations and Transnational Family Structures: Responses to Mexican-Canadian Seasonal Agricultural Migration. *Norteamérica, Revista Académica Del CISAN-UNAM*, *13*(2). https://doi.org/10.20999/nam.2018.b002

Dirección General de Atención a Población en Situación de Movilidad. (2023a). *Oficio 310.6/0015/2023 - Atención a Solicitud INAI STPS/DT/0001425/23.*

Dirección General de Atención a Población en Situación de Movilidad. (2023b). *Oficio 310.6/0016/2023 - Atención a Solicitud INAI STPS/DT/0001426/23.*

Dirección General de Atención a Población en Situación de Movilidad. (2023c). *Oficio 310.6/0018/2023 - Atención a Solicitud INAI STPS/DT/0001429/23.*

Dirección General de Atención a Población en Situación de Movilidad. (2023d). *Oficio 310.6/0020/2023 - Atención a Solicitud SISAI 2.0 STPS/DT/330027123001427/23*.

Dunmore c. Ontario, (General Attorney) (2001) CSC 94, diciembre 2001.

Dunn, K. (2021) . Interviewing. In Iain Hay y Meghan Cope. Qualitative Research Methods. Human Geography. Pp. 101-138.

El Colegio de la Frontera Norte (2001) (productor) "La integración social de los migrantes y sus mecanismos mediadores: Dra. Eunice Vargas" México

El Colegio de la Frontera Norte (productor) (2021) Joaquín Arango: Evaluación de conjunto. México.

ESDC Canada (2023) Contrato de trabajo para trabajadores agrícolas temporales Mexicanos en Canadá – 2023 https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural/apply/mexico-spanish.html#h2.1

Employment Standards Act, RSBC 1996 https://www.canlii.org/en/bc/laws/stat/rsbc-1996-c-113/latest/rsbc-1996-c-113.html

Falciglia, Sophie (2013), "Les travailleurs agricoles mexicains saisonniers au Québec: le contrat de travail comme facteur d'exclusion et d'inégalités", Tesis de maestría en Geografía, Université du Québec à Montréal, Montréal. Disponible en https://core.ac.uk/download/pdf/77616755.pdf

Fernández, Román, (2009), "Vulnerabilidad de los migrantes en materia de salud", en Liliana Meza y Miriam Cuellar, Comps., 2009, La vulnerabilidad de los grupos migrantes en México. México: Universidad Iberoamericana

Galos E, Bartolini L, Cook H, Grant N. (2017) Migrant Vulnerability to human trafficking and exploitation: evidence from the Central and Eastern Mediterranean migration routes. Geneva: International Organization for Migration; Available from: https://publications.iom.int/system/files/pdf/migrant_vulnerability_to_human_trafficking_and_exploitation.pdf

Galvez, A., Godoy, P., y Meinema, P. (2019). Transnational Labor Solidarity versus State Managed Coercion: UFCW Canada, Mexico, and the Seasonal Agricultural Workers Program. In X. Bada & S. Gleeson (Eds.), Accountability across Borders: Migrant Rights in North America (pp. 189–213). University of Texas Press. https://www.jstor.org/stable/10.7560/318355?turn_away=true

Gesualdi-Fecteau, D. Les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires « peu spécialisés » : (petit) voyage à l'interface du droit du travail et du droit de l'immigration. http://www.migrantworkersrights.net/en/resources/les-droits-au-travail-des-travailleurs-etrangers-te?display=print

Glenn, H. Patrick. (1998) «L'étranger et les groupements d'État» 43 Mc Gill L.J. 165 Greenhill, Dave (2000), "Managed Migration Best Practices and Public Policies. The Canadian Experience" dentro del ciclo de conferencias «Best Practices related to Migrant Workers», Santiago, Chile

Gobierno de Puebla (2021) "Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)" Ventanilla Digital de Puebla Gobierno de Puebla. https://ventanilladigital.puebla.gob.mx/web/fichaAsunto.do?opcion=0&asas_ide_asu=2466&ruta=/web/asuntosMasUsuales.do?opcion=0!periodo=0

Hallett, M. (2017), "Labor, Discipline, and Resistance: Transnational Migrant Workers "On the Line" Sociology, Anthropology, and Social Work Faculty Publications. 85. https://ecommons.udayton.edu/soc_fac_pub/85

Hennebry, J. (2014). Falling through the cracks? Migrant workers and the Global Social Protection Floor. Global Social Policy, 14(3), 369–388. https://doi.org/10.1177/1468018114544765

Hennebry, J. (2017) 'For Their Own Good? Addressing Exploitation of Women Migrant Workers,' in McAuliffe, M., and M. Klein Solomon (Conveners) (2017) Ideas to Inform International Cooperation on Safe, Orderly and Regular Migration, IOM: Geneva.

Hennebry, J. Grass, W. y Mclaughlin, J. (2017), "Women Migrant Workers Journey through the Margins: Labour, Migration and Trafficking," a UN Women report" Disponibe en http://www.unwomen.org/en/digital -library/publications/2017/2/women-migrant-workers-journey-through-the-margins#view

Hennebry, J. (2019,). "Bringing the Migration Compact home." *Open Canada*. Disponible en https://opencanada.org/bringing-migration-compact-home/

Hernández, R., Fernández- Collado, C., y Baptista P. (2014) Capítulo 16: El reporte de resultados del proceso cualitativo, *Metodología de la investigación,* Editorial Mc Graw Hill. Capítulo 10, págs. 508-530.

Hynes, P., Burland, P., Dew, J., Valbona, L., Gaxha, A., Thurnham, A., Brodie, I., Spring, D., & Murray, F. (2018). "Vulnerability" to Human Trafficking: A Study off Vietnam, Albania, Nigeria, and the UK. Report of Shared Learning Event held in Tirana, Albania: 24-26 October 2017. *Report of Shared Learning Event Held in Tirana, Albania: 24-26 October 2017*, 42.

IICA, 2017. Report on the Seasonal Agricultural Worker Program. Inter-American Institute for Cooperation on Agriculture Delegation in Canada. Disponible en https://repositorio.iica.int/bitstream/handle/11324/2679/BVE17038753i.pdf;jsessionid=CEF5D0C1CA410869095FAEEDF3E34C5C?sequence=1

ICI.Radio-Canada.ca, Z. P.-. (2023, septiembre 16). *Une association dépose une action collective contre les permis de travail fermés | Radio-Canada.ca*. Radio-Canada; Radio-Canada.ca. https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2010680/association-depot-action-collective-permis-travail-fermes

Institute for Work and Health. (2018). *What do employers spend to protect the health and safety of workers?* https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/reports/iwh_issue_briefing_employer_ohs_spending_2018.pdf

Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos. (2014). *Resolución del recurso de revisión número ROA 1773/14 en la que se modifica la respuesta de la Secretaría de Relaciones Exteriores (Folio No. 0000500014214) (Comisionada Presidenta Puente)*.

Kachulis, E., & Perez-Leclerc, M. (2020). *Temporary Foreign Workers in Canada* [4]. Parliamentary Information and Research Service - Parliamentary Library - Canada. https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/en_CA/ResearchPublications/201936E

Katz, C. (2022). Insights and Problems of the Super-exploitation Concept. En *Dependency Theory After Fifty Years* (pp. 180–197). Brill. https://doi.org/10.1163/9789004472693_012

Koettl, J. (2009). *HUMAN TRAFFICKING, MODERN DAY SLAVERY, AND ECONOMIC EXPLOITATION*. The World Bank. https://documents1.worldbank.org/curated/en/208471468174880847/pdf/498020NWP0SP0d10Box341969B01PUBLIC1.pdf

Kumar, K. (1993) Rapid Appraisal Methods. World Bank, Regional and sectoral studies. https://documents1.worldbank.org/curated/en/888741468740959563/pdf/multi0page.pdf

Kurczyn P. y Pastrana M.A. (2016) Los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá. Revista Latinoamericana de Derecho Social, [S.l.], p. 161-201, jan. 2016. ISSN 2448-7899. Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9780/11808>.

Latimer, A. (2021). Super-Exploitation, the Race to the Bottom, and the Missing International. En I. Ness & Z. Cope (Eds.), *The Palgrave Encyclopedia of Imperialism and Anti-Imperialism* (pp. 2546–2561). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-29901-9_273

Lenard, P. T., & Straehle, C. (2012). *Legislated inequality: temporary labour migration in Canada*. McGill-Queen's Press.

Leontaridi, M. (2002) "Segmented Labour Markets: Theory and Evidence*". Journal of Economic Surveys*, Disponible en https://doi.org/10.1111/1467-6419.00048

Manyard, G H. (2000) "The new economy: Strategies for Importing Workers and Executives" The continuing Legal Education Society of British Columbia, www.cle.be.ca

Marini, R. M. (2008). Dialéctica de la dependencia. En CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Ed.), *América latina, dependencia y globalización*. Siglo del Hombre ed. https://resistir.info/livros/marini_dialectica_de_la_dependencia.pdf

Marini, R. M. (1972, septiembre 1). *La acumulación capitalista dependiente y la superexplotación del trabajo*. Encuentro de Economistas Latinoamericanos e Italianos, Roma, Italia. https://marini-escritos.unam.mx/?p=1221

Marshall, W. Z. (2015) "Seasonal Agricultural Workers in Canada: Understanding the Socio-Political Issues". MA Research Paper. 4. https://ir.lib.uwo.ca/sociology_masrp/4

Marx, K. (1867). *El Capital. Tomo I, "El Proceso de Acumulación Capitalista"*. https://www.nodo50.org/garibaldi/contenido/marx2/capital1/

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., & Taylor, J. E. (2000), "Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación", Trabajo. Migraciones y mercados de trabajo 2 (3), pp. 34-45.

Massey, D. (2015). "A Missing Element in Migration Theories", Migration Letters, 12 (3), pp. 263-283.

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., & Taylor, J. E. (2017). *Teorías de migración internacional: Una revisión y aproximación*.

Maxil Platas, M. F. (2018). *Harvesting the Future: The impacts of the Seasonal Agricultural Workers Program Mexico – Canada on the participants and in the development of the sending communities*.

Maxwell, B. (2006). "Migrant Workers in Canada: A Review of the Canadian Seasonal Agricultural Workers Program". The North-South Institute. 18 pp.

McDaniel, J., and V. Casanova. 2003. Pines in lines: tree planting, H-2B guest workers, and rural poverty in Alabama. Southern Rural Sociology. 19 (1), 73-96.

McDaniel, J., and V. Casanova. 2005. Forest management and the H-2B guest worker program in the Southeastern US: An assessment of contractors and their crews. Journal of Forestry, 103 (3), 114-119.

McGrath, S. (2005). *Unfree Labor, Capitalism and Contemporary Forms of Slavery*. Economic Development & Global Governance and Independent Study: William Milberg. https://peri.umass.edu/fileadmin/pdf/UM-NS_Workshop/SiobhanMcGrath.pdf

McLaughlin, J., & Hennebry, J. (2013). Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences for Migrant Farmworkers in Canada. In L. Goldring & P. Landolt (Eds.), *Producing and negotiating non-citizenship: Precarious legal status in Canada* (pp. 175-194). University of Toronto Press

McWilliams, Carey (1947), *California : The Great Exception.* Berkeley, California University Press, 377pp.

Muñoz Carrillo, L. (2011). Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá: Costos y Beneficios. George Washington University. Recuperado de https://www2.gwu.edu/~ibi/minerva/Spring2011/Luis_Munoz_Spanish_version.pdf

Narocki, C. (2021). "Los episodios de altas temperaturas como riesgo laboral, su impacto en la salud, la seguridad y el bienestar de la población trabajadora y en las desigualdades sociales. Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud https://istas.net/sites/default/files/2022-06/Los%20episodios%20de%20altas%20temperaturas%20como%20riesgo%20laboral-2022.pdf

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2020). *Estimating the Prevalence of Human Trafficking in the United States: Considerations and Complexities: Proceedings of a Workshop | The National Academies Press* (p. 71). https://nap.nationalacademies.org/download/25614

Noya Miranda, F. (1995) "Metodología, contexto y reflexividad. Una perspectiva constructivista y contextualista sobre la relación cualitativo-cuantitativo en la investigación social." Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Coordinado por J.M. Delgado y J. Gutiérrrez, pp. 121-140

Obokata, T. (2023). *End of Mission Statement 6 September 2023*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/slavery/sr/statements/eom-statement-canada-sr-slavery-2023-09-06.pdf

Organización de las Naciones Unidas, ONU (2018) Those who produce food are among world's hungriest – UN rights expert. Disponible en https://news.un.org/en/story/2018/10/1023992

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE (2019). *Recruiting Immigrant Workers: Canada 2019*. Disponible en https://doi.org/10.1787/4abab00d-en.

Organización de las Naciones Unidas - ONU (2018). Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Marrakech (Marruecos), 10 y 11 de diciembre, 39 pp.

Olivares, Alonso (Febrero 8, 2021) "Mantendrá Canadá ingreso de miles de jornaleros mexicanos" lajornada.com.mx. Disponible en https://www.jornada.com.mx/notas/2021/02/08/politica/mantendra-canada-ingreso-de-miles-de-jornaleros-mexicanos/

Organización Internacional del Trabajo (Ed.). (2009). *The cost of coercion: Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ; International Labour Conference, 98th Session 2009, Report I (B)*. International Labour Office.

Organización Internacional del Trabajo – OIT (2021). ·"ILO modelled estimates database" ILOSTAT. Disponible en https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS

Organización Internacional del Trabajo (OIT) *Convenio sobre el trabajo forzoso,* 1930 (núm. 29) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

Organización Internacional del Trabajo (OIT) *Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura*, 2001 (núm. 184) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184

Organización Internacional del Trabajo (2018) Guidelines concerning the measurement of forced labour 2018. 20th International Conference of Labor Statistics. Department of Labor Statistics. Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf

Organización Internacional del Trabajo -OIT (2019) Principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa y la Definición de las Comisiones de Contratación y Gastos Conexos, Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS), Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT) – Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

Organización Internacional del Trabajo – OIT (s.f.) Agriculture: a hazardous work. Disponible en https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_110188/lang--en/index.htm#:~:text=According%20to%20ILO%20estimates%2C%20at,workers%20are%20killed%20each%20year.

Osorio, J. (2016). Fundamentos de la superexplotación. *Veredas. Revista del Pensamiento Sociológico*, *29*, Article 29.

Paret, M. (2011). Borders and Exploitation: Migrant Labor Systems in California and South Africa. *Berkeley Journal of Sociology*, *55*, 57–96.

Piore, M. J. (1983). Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong? *The American Economic Review*, *73*(2), 249–253.

Plante, C. (2023, septiembre 26). *Québec se penche sur les permis fermés des travailleurs étrangers temporaires*. Le Devoir. https://www.ledevoir.com/politique/quebec/798821/quebec-penche-permis-fermes-travailleurs-etrangers-temporaires

Roppel, C. (2006). *Farm women and Canadian agricultural policy*. Status of Women Canada. https://policycommons.net/artifacts/1187992/farm-women-and-canadian-agricultural-policy/1741116/

Roser, M. (2023) - "Employment in Agriculture" Publicado por OurWorldInData.org. Recuperado en 'https://ourworldindata.org/employment-in-agriculture'

Sánchez Gómez, M.J. y Lara Flores, S.M. (coordinadores) (2015) --Los programas de trabajadores agrícolas temporales: ¿una solución a los retos de las migraciones en la globalización? México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales; UNAM, Dirección General de Asuntos del Personal Académico. 368 páginas ISBN: 978-607-02-7278-3

Sarathy, B., and C. Casanova. 2008. Guest workers or unauthorized immigrants? The case of forest workers in the United States. Policy Science. 41: 95-114.

Silva Quiroz, Y. (2014) Transmigración de centroamericanos por México: su vulnerabilidad y sus derechos humanos. El Colegio de la Frontera Norte. Disponible en https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/135/1/TESIS%20-%20Silva%20Quir%c3%b3z%20Yolanda.pdf

Satzewich, V. (1991). *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada Since 1945*. Routledge. https://books.google.hn/books?id=utEOAAAAQAAJ

Secretaría de Gobernación (2022) Movilidad Laboral Temporal de Mexicanas y Mexicanos en el Extranjero 2019, Secretaría de Gobernación, Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración, Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas. Disponible en https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Boletine_PTAT

Secretaría de Relaciones Exteriores (2020) "El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT). Disponible en https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/el-programa-de-trabajadores-agricolas-temporales-mexico-canada-ptat

Secretaría de Relaciones Exteriores - Consulado de México en Vancouver. (2023). *Consulate General of Mexico in Vancouver 2023 Guidelines for Employers Seasonal Agricultural Workers Program*. https://walicanada.ca/wp-content/uploads/2023/02/Consulate-of-Mexico-2023-SAWP-Guidelines-for-employers-1.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS (2021) Manual de Operación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. Unidad del Servicio Nacional de Empleo Dirección de Movilidad Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/627667/5_MANUAL_PTAT_21__31_mar_2021__c_anexos.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS (2023) El PTAT inicia Temporada 2023 con la contratación de mil 215 personas para viajar a Canadá. BOLETÍN Número 002/202. https://www.gob.mx/stps/prensa/el-ptat-inicia-temporada-2023-con-la-contratacion-de-mil-215-personas-para-viajar-a-canada?idiom=es

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Reportes a granjas. Solicitud INAI STPS-DT 0004525-23* [dataset].

3.1-Dialéctica-de-la-dependencia.pdf. (s/f). Recuperado el 19 de enero de 2024, de https://marini-escritos.unam.mx/wp-content/uploads/1991/01/3.1-Diale%CC%81ctica-de-la-dependencia.pdf

Albertyn, C. (s/f). *Constitutional Labour Rights in Canada: Farm Workers and the Fraser Case*.

Alvarez, S. (s/f). *Contemporary Migratory Movements. A Dialogue with Nicholas De Genova*. Recuperado el 2 de noviembre de 2023, de https://hemisphericinstitute.org/en/emisferica-14-1-expulsion/14-1-dossier/contemporary-migratory-movements-between-the-spectacle-of-border-control-the-production-of-its-illegality-and-the-incorrigibility-of-its-force-a-dialogue-with-nicholas-de-genova.html

Andre, I. (1990). The Genesis and Persistence of the Commonwealth Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in Canada. *Osgoode Hall Law Journal*, *28*(2), 243–301. https://doi.org/10.60082/2817-5069.1770

Arès, M., & Noiseux, Y. (2014). La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, *49*, Article 49. https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2001

Basok, T. (1999). Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada. *Labour, Capital and Society / Travail, capital et société*, *32*(2), 192–221.

Basok, T., Bélanger, D., & Rivas, E. (2014). *Deportability, Discipline, and Agency: Migrant Agricultural Workers in Southwestern Ontario*. https://www.academia.edu/7970193/Deportability_Discipline_and_Agency_Migrant_Agricultural_Workers_in_Southwestern_Ontario

Blattner, C. (2020). Just Transition for Agriculture? A Critical Step in Tackling Climate Change. *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development*, *9*, 1–6. https://doi.org/10.5304/jafscd.2020.093.006

Branca, A. E., & Giacomelli, G. (2017). La categoría de dependencia en la perspectiva de Ruy Mauro Marini como aporte al pensamiento social crítico contemporáneo. *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, *4*, Article 4.

Brodbeck, A. (2016). *Immigrant Labor in the Forest Industry: The Impacts of H-2B Employment on Local Livelihoods* [Auburn University]. https://etd.auburn.edu/bitstream/handle/10415/5177/Brodbeck%20Dissertation%2005.05.16.pdf

Burawoy, M. (1976). The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and the United States. *American Journal of Sociology*, *81*(5), 1050–1087.

Caruana, R., Crane, A., Gold, S., & LeBaron, G. (2021). Modern Slavery in Business: The Sad and Sorry State of a Non-Field. *Business & Society*, *60*(2), 251–287. https://doi.org/10.1177/0007650320930417

De Genova, N. (2018). The deportation power. *Radical Philosophy*, *2.03 December 2018*(Dossier: Economies and Times of Deportation). https://www.radicalphilosophy.com/wp-content/uploads/2018/12/rp203_degenova.pdf

De Genova, N. (2019). Migration and the Mobility of Labor. En M. Vidal, T. Smith, T. Rotta, & P. Prew (Eds.), *The Oxford Handbook of Karl Marx* (pp. 424–440). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190695545.013.25

De Genova, N., Garelli, G., & Tazzioli, M. (Eds.). (2018). Autonomy of Asylum? *South Atlantic Quarterly*, *117*(2), 239–265. https://doi.org/10.1215/00382876-4374823

De Genova, Nicholas & Tassioli, Martina (Eds.). (2022). Minor keywords of political theory: Migration as a critical standpoint. *Environment and Planning C: Politics and Space*, *40*(4), 781–875. https://doi.org/10.1177/2399654420988563

Dirección General de Atención a Población en Situación de Movilidad. (2023a). *Oficio 310.6/0015/2023 - Atención a Solicitud INAI STPS/DT/0001425/23.*

Dirección General de Atención a Población en Situación de Movilidad. (2023b). *Oficio 310.6/0016/2023 - Atención a Solicitud INAI STPS/DT/0001426/23.*

Dirección General de Atención a Población en Situación de Movilidad. (2023c). *Oficio 310.6/0018/2023 - Atención a Solicitud INAI STPS/DT/0001429/23.*

Dirección General de Atención a Población en Situación de Movilidad. (2023d). *Oficio 310.6/0020/2023 - Atención a Solicitud SISAI 2.0 STPS/DT/330027123001427/23*.

Employment and Social Development. (2015, noviembre 18). *Contract for the employment in Canada of seasonal agricultural workers from Mexico – 2023* [Program descriptions]. https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural/apply/mexico.html

Hynes, P., Burland, P., Dew, J., Valbona, L., Gaxha, A., Thurnham, A., Brodie, I., Spring, D., & Murray, F. (2018). "Vulnerability" to Human Trafficking: A Study off Vietnam, Albania, Nigeria, and the UK. Report of Shared Learning Event held in Tirana, Albania: 24-26 October 2017. *Report of Shared Learning Event Held in Tirana, Albania: 24-26 October 2017*, 42. https://www.academia.edu/37847216/VULNERABILITY_TO_HUMAN_TRAFFICKING_A_STUDY_OF_VIET_NAM_ALBANIA_NIGERIA_AND_THE_UK_Report_of_Shared_Learning_Event_held_in_Tirana_Albania_24_26_October_2017

ICI.Radio-Canada.ca, Z. P.-. (2023, septiembre 16). *Une association dépose une action collective contre les permis de travail fermés | Radio-Canada.ca*. Radio-Canada; Radio-Canada.ca. https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2010680/association-depot-action-collective-permis-travail-fermes

Institute for Work and Health. (2018). *What do employers spend to protect the health and safety of workers?* https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/reports/iwh_issue_briefing_employer_ohs_spending_2018.pdf

Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos. (2014). *Resolución del recurso de revisión número ROA 1773/14 en la que se modifica la respuesta de la Secretaría de Relaciones Exteriores (Folio No. 0000500014214) (Comisionada Presidenta Puente)*.

Kachulis, E., & Perez-Leclerc, M. (2020). *Temporary Foreign Workers in Canada* [4]. Parliamentary Information and Research Service - Parliamentary Library - Canada. https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/en_CA/ResearchPublications/201936E

Katz, C. (2022). Insights and Problems of the Super-exploitation Concept. En *Dependency Theory After Fifty Years* (pp. 180–197). Brill. https://doi.org/10.1163/9789004472693_012

Koettl, J. (2009). *HUMAN TRAFFICKING, MODERN DAY SLAVERY, AND ECONOMIC EXPLOITATION*. The World Bank. https://documents1.worldbank.org/curated/en/208471468174880847/pdf/498020NWP0SP0d10Box341969B01PUBLIC1.pdf

Latimer, A. (2021). Super-Exploitation, the Race to the Bottom, and the Missing International. En I. Ness & Z. Cope (Eds.), *The Palgrave Encyclopedia of Imperialism and Anti-Imperialism* (pp. 2546–2561). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-29901-9_273

Marini and Martins—2008—América latina, dependencia y globalización.pdf. (s/f). Recuperado el 20 de enero de 2024, de https://resistir.info/livros/marini_dialectica_de_la_dependencia.pdf

Marini, R. M. (2008). Dialéctica de la dependencia. En CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Ed.), *América latina, dependencia y globalización*. Siglo del Hombre ed. https://resistir.info/livros/marini_dialectica_de_la_dependencia.pdf

Marini, R. M. (1972, septiembre 1). *La acumulación capitalista dependiente y la superexplotación del trabajo*. Encuentro de Economistas Latinoamericanos e Italianos, Roma, Italia. https://marini-escritos.unam.mx/?p=1221

Marx, K. (1867). *El Capital. Tomo I, "El Proceso de Acumulación Capitalista"*. https://www.nodo50.org/garibaldi/contenido/marx2/capital1/

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., & Taylor, J. E. (2017). *Teorías de migración internacional: Una revisión y aproximación*.

Maxil Platas, M. F. (2018). *Harvesting the Future: The impacts of the Seasonal Agricultural Workers Program Mexico – Canada on the participants and in the development of the sending communities*.

McGrath, S. (2005). *Unfree Labor, Capitalism and Contemporary Forms of Slavery*. Economic Development & Global Governance and Independent Study: William Milberg. https://peri.umass.edu/fileadmin/pdf/UM-NS_Workshop/SiobhanMcGrath.pdf

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2020). *Estimating the Prevalence of Human Trafficking in the United States: Considerations and Complexities: Proceedings of a Workshop | The National Academies Press* (p. 71). https://nap.nationalacademies.org/download/25614

Obokata, T. (2023). *End of Mission Statement 6 September 2023*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/slavery/sr/statements/eom-statement-canada-sr-slavery-2023-09-06.pdf

Organización Internacional del Trabajo (Ed.). (2009). *The cost of coercion: Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ; International Labour Conference, 98th Session 2009, Report I (B)*. International Labour Office.

Osorio, J. (2016). Fundamentos de la superexplotación. *Veredas. Revista del Pensamiento Sociológico*, *29*, Article 29.

Paret, M. (2011). Borders and Exploitation: Migrant Labor Systems in California and South Africa. *Berkeley Journal of Sociology*, *55*, 57–96.

Piore, M. J. (1983). Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong? *The American Economic Review*, *73*(2), 249–253.

Plante, C. (2023). *Québec se penche sur les permis fermés des travailleurs étrangers temporaires*. Le Devoir. https://www.ledevoir.com/politique/quebec/798821/quebec-penche-permis-fermes-travailleurs-etrangers-temporaires

Roppel, C. (2006). *Farm women and Canadian agricultural policy*. Status of Women Canada. https://policycommons.net/artifacts/1187992/farm-women-and-canadian-agricultural-policy/1741116/

Satzewich, V. (1991). *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada Since 1945*. Routledge. https://books.google.hn/books?id=utEOAAAAQAAJ

Secretaría de Relaciones Exteriores - Consulado de México en Vancouver. (2023). *Consulate General of Mexico in Vancouver 2023 Guidelines for Employers Seasonal Agricultural Workers Program*. https://walicanada.ca/wp-content/uploads/2023/02/Consulate-of-Mexico-2023-SAWP-Guidelines-for-employers-1.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Reportes a granjas. Solicitud INAI STPS-DT 0004525-23* [dataset].

Servicio Nacional de Empleo. (2019). *Lineamientos Generales del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá.* Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://repositorio.stps.gob.mx/SEyPL/CGSNE/Documentos%20compartidos/15_Fracc_XV/NORMATIVIDAD%202019/DML%201.2.2%20Lineamientos%20PTAT%2019%2003%2029.pdf

Shiva Foundation, & Ritchie, G. (2021). *Measuring Labour Exploitation | RESPECT*. https://respect.international/measuring-labour-exploitation/

Shreck, A., Getz, C., & Feenstra, G. (2006). Social sustainability, farm labor, and organic agriculture: Findings from an exploratory analysis. *Agriculture and Human Values*, *23*(4), 439–449. https://doi.org/10.1007/s10460-006-9016-2

Silverman, S., & Hari, A. (2016). Troubling the Fields: Choice, Consent, and Coercion of Canada's Seasonal Agricultural Workers. *International Migration*, *54*. https://doi.org/10.1111/imig.12266

Smith, A. A. (2015). Troubling "Project Canada": The Caribbean and the making of "unfree migrant labor." *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies / Revue canadienne des études latino-américaines et caraïbes*, *40*(2), 274–293.

Statistics Canada. (2021). *Foreign workers in the Canadian agriculture industry*. Government of Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021004/article/00002-eng.htm

Triadafilopoulos, T. (2022). Good and Lucky: Explaining Canada's Successful Immigration Policies. En E. Lindquist, M. Howlett, G. Skogstad, G. Tellier, & P. t' Hart (Eds.), *Policy Success in Canada: Cases, Lessons, Challenges* (p. 0). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oso/9780192897046.003.0009

UFCW Canada, (2020) The Status of Migrant Farm Workers in Canada, 2020 Special Report: Marking three decades of advocacy on behalf of Canada's most exploited workforce. Recuperado de https://ml.globenewswire.com/Resource/Download/709696c3-7d67-4d2d-bf71-e600701a2c8c

UFCW Canada (2011) Condiciones de los Trabajadores Agrícolas Migrantes en Canadá. Disponible en https://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/489/UFCW-Status_of_MF_Workers_2010-2011_SP_original.pdf?1358374319

UFCW Canada (2007) The Status of Migrant Farmworkers in Canada 2006-2007. Disponible en https://www.ufcw.ca/Theme/UFCW/files/PDF2007/StatusReportEN2007.pdf

Velasco, L. (2023) (video) Métodos cualitativos. El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.

Velocity Global. (2023, junio). *Minimum Wage by Country in 2023: A Guide for Global Employers*. Velocity Global. https://velocityglobal.com/resources/blog/minimum-wage-by-country/

Verité (2014) Forced labor in the production of electronics in Malaysia: A comprehensive study of scopes and Characteristics https://verite.org/wp-content/uploads/2016/11/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014.pdf

Verité (2019) Summary of Key Trafficking in Persons Risk Factors in Cocoa Production. https://verite.org/wp-content/uploads/2020/07/SSA-Verite-Commodity-Report-Cocoa-2019.pdf

Verma, V. (2003). *The Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program: Regulatory and Policy Framework, Farm Industry Level Employment Practices, and the Future of the Program Under Unionization* (p. 162). NSI: North-South Institute. https://policycommons.net/artifacts/985650/the-mexican-and-caribbean-seasonal-agricultural-workers-program/1714772/

Vrousalis, N. (2013). Exploitation, Vulnerability, and Social Domination. *Philosophy & Public Affairs*, *41*(2), 131–157.

Vosko, L. (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

Weil, D. (2009). *Regulating Vulnerable Work: A Sector-Based Approach*.

Yea, S. (2017). The art of not being caught: Temporal strategies for disciplining unfree labour in Singapore's contract migration. *Geoforum*, *78*, 179–188. https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.05.003

La autora es licenciada en Ciencia Política por la Universidad de Quebec en Montreal, y cuenta con una Especialidad en Migración Internacional por El Colegio de la Frontera Norte. Durante más de quince años ha trabajado en organizaciones y redes de la sociedad civil de México, Canadá y Estados Unidos, participando en procesos de análisis, incidencia y recomendaciones de política pública sobre temas laborales y migratorios en la región. Correo electrónico andreagalvez68@gmail.com

© Todos los derechos reservados. Se autorizan la reproducción y difusión total y parcial por cualquier medio, indicando la fuente.