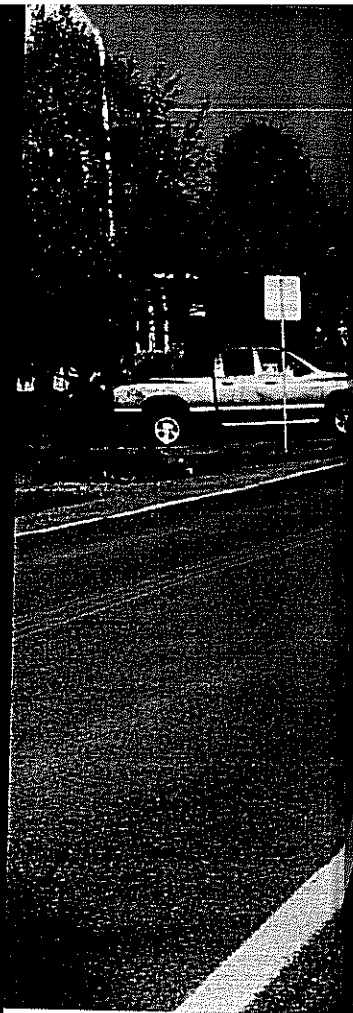


iniciarse este siglo se pone en evidencia la importancia de México como eje de un sistema migratorio regional que articula la movilidad de su población hacia los Estados Unidos y Canadá. No obstante que en este proceso la migración hacia los Estados Unidos destaca por su magnitud, Canadá constituye el segundo destino migratorio de los mexicanos.

Este presente volumen busca dar cuenta de la complejidad que, hoy en día, adopta la migración de México hacia Canadá y mostrar cómo las transformaciones políticas y económicas de México han configurado nuevos escenarios que impulsan y moldean los flujos migratorios de mexicanos que se dirigen hacia ese país, y cómo éstos se enfrentan a las nuevas políticas migratorias canadienses.

Este libro constituye uno de los resultados de la fructífera colaboración entre la UNAM y la Universidad de Montreal, cuyo lazo se materializa en la *Cátedra de Estudios del México Contemporáneo*.



HACIA EL OTRO NORTE



HACIA EL OTRO NORTE

Mexicanos en Canadá

Sara Ma. Lara Flores, Jorge Pantaleón
y Martha J. Sánchez Gómez [coordinadores]

Alan Simmons | Luin Goldring | Patricia Landolt | Jorge Durand | Gustavo Verduzco | Kerry Preibisch | Ofelia Becerril Quintana | Fernando Neira Orjuela | Patricia Martin | Annie Lapalme | Mayra Roffe Gutman

Patrocinado por
Asdi
Agencia Sueca
de Desarrollo Internacional



ISBN 978-997-722-046-0



Lara
Pantaleón
Sánchez



Instituto Latinoamericano
de Ciencias Sociales



Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

HACIA EL OTRO NORTE

Hacia el otro norte : mexicanos en Canadá / Sara Ma. Lara Flores, Jorge Pantaleón y Martha J. Sánchez Gómez (coordinadores) - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2015.
E-Book.

ISBN 978-987-722-046-9

1. Migraciones. 2. Políticas Públicas. I. Sara Ma. Lara Flores, Jorge Pantaleón y Martha J. Sánchez Gómez [coord.]
CDD 304.8

Otros descriptores asignados por CLACSO:

Migraciones / Trabajo / Refugiados / Ciudadanía / Marginalidad / Políticas Públicas / Familias Transnacionales / Producción Agrícola / México / Canadá

HACIA EL OTRO NORTE

MEXICANOS EN CANADÁ

**Sara Ma. Lara Flores, Jorge Pantaleón
y Martha J. Sánchez Gómez**
(Coordinadores)

Alan Simmons

Luin Goldring

Patricia Landolt

Jorge Durand

Gustavo Verduzco

Kerry Preibisch

Jorge Pantaleón

Ofelia Becerril Quintana

Fernando Neira Orjuela

Patricia Martin

Annie Lapalme

Mayra Roffe Gutman



Secretario Ejecutivo de CLACSO Pablo Gentili
Directora Académica Fernanda Saforcada

Área de Acceso Abierto al Conocimiento y Difusión

Coordinador Editorial Lucas Sablich
Coordinador de Arte Marcelo Giardino

Producción Fluxus Estudio
Arte de tapa Ignacio Solveyra

Foto de tapa Aaraón Díaz Mendiburo
 Profesor de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
aaron.diaz@uaem.mx

Primera edición

Hacia el otro Norte. Mexicanos en Canadá (Buenos Aires: CLACSO, febrero de 2015)

ISBN 978-987-722-043-8

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723.

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
 Estados Unidos 1168 | C1101AAX Ciudad de Buenos Aires, Argentina
 Tel. [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <clacsoinst@clacso.edu.ar> | <www.clacso.org>

Patrocinado por la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional 

Este libro está disponible en texto completo en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO www.biblioteca.clacso.edu.ar

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.



La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

ÍNDICE

Sara Lara, Jorge Pantaleón y Martha J. Sánchez Presentación	9
Alan Simmons Transformación de la política internacional de migración de Canadá. Implicaciones para México	17
Luin Goldring y Patricia Landolt Atrapados en la matriz de trabajo y ciudadanía. Los efectos duraderos del estatus legal precario en el trabajo de los inmigrantes en Toronto	43
Jorge Durand De programas bilaterales a visas unilaterales. Seis tesis sobre el trabajo migrante temporal	75
Gustavo Verduzco El PTAT y los programas de trabajadores temporales. Una visión crítica	89
Kerry Preibisch Los trabajadores migrantes y los cambios en los regímenes laborales en la producción agrícola contemporánea de Canadá	115

Jorge Durand*

**DE PROGRAMAS BILATERALES
A VISAS UNILATERALES.
SEIS TESIS SOBRE EL TRABAJO
MIGRANTE TEMPORAL**

EN LA ACTUALIDAD EXISTEN dos modalidades de contratación de trabajadores temporales en México, el añejo Programa con Canadá que moviliza a miles de trabajadores anualmente y que lleva a cabo la Secretaría del Trabajo en coordinación con el gobierno canadiense y las visas temporales H2A para la agricultura y H2B para los servicios que otorga, de manera unilateral Estados Unidos a las empresas norteamericanas y que éstas, a su vez, utilizan contratistas o "enganchadores" mexicanos para reclutar y hacer los trámites correspondientes. Como bien dice y corrige el embajador Daniel Hernández, el H2A no es un programa, es una modalidad que otorga visas para trabajadores temporales. La distinción es fundamental, un programa requiere de una negociación bilateral, como fue el Programa Bracero y lo es el PTAT con Canadá. Uno es de carácter público, basado en una negociación oficial, el otro privado y unilateral.

Esta confusión viene de muy atrás ya que muchos investigadores hablan del llamado "Primer Programa Bracero" de 1917 (Alanís, 1999). No obstante sólo se trató de negociaciones consulares y solicitudes de mano de obra; ningún tratado o acuerdo bilateral

* Investigador de la Universidad Autónoma de Guadalajara y del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).

de por medio. En todo caso, el primer programa bracero sería el que acordaron el Presidente Porfirio Díaz y el Presidente William H. Taff de los Estados Unidos en 1909, durante su entrevista en Ciudad Juárez, para el envío de mil trabajadores a los campos de betabel, industria considerada como estratégica en aquellos años (Durand, 2007). Pero sobre ese acuerdo solo hay información de fuentes secundarias y se requiere trabajo de archivo para determinar si fue un acuerdo bilateral o solamente uno de los puntos de discusión de la agenda de ese día.

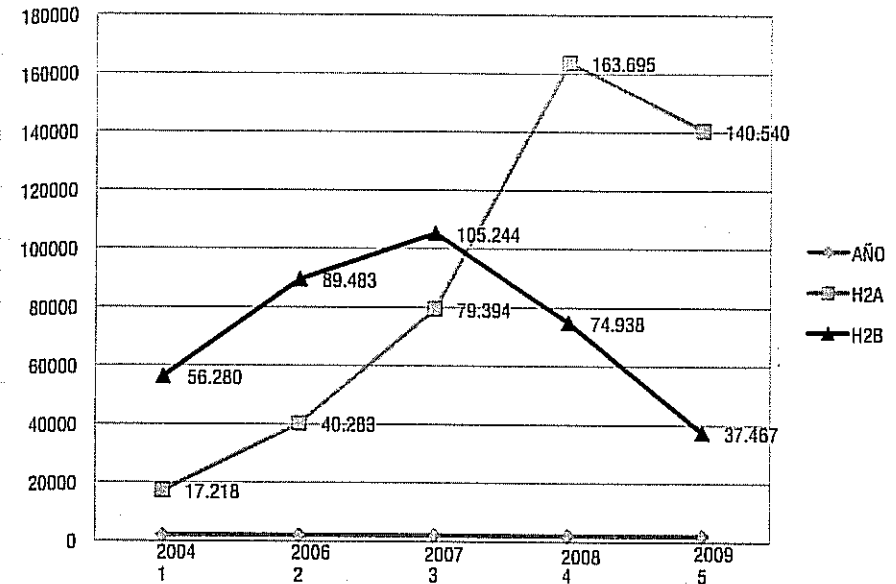
El otorgar visas, sin convenio ni negociación previa, sin duda se trata de una solución inteligente por parte de Estados Unidos que cumple su objetivo y logra abastecerse de la mano de obra barata y especializada que requiere para el campo y los servicios. Sin embargo, deja mal parado al gobierno mexicano, que no puede hacer nada al respecto y coloca en total indefensión a los trabajadores que deben someterse a acuerdos privados de contratación.

En 2009 Estados Unidos contrató a 146,763 trabajadores agrícolas mexicanos, el 97.9 % del total a nivel global y a 37,467 trabajadores para los servicios el 66.2% del total (Department of Homeland Security 2011-2010). Lo que pone en evidencia la total dependencia de Estados Unidos con respecto a la mano de obra mexicana para la agricultura (Ver gráfica 1). Casi la totalidad de los trabajadores H2A son mexicanos, el tanto restante son pastores peruanos de ovejas, de origen Huanca, que son especializados en este tipo de labores y que no pueden ser reemplazados fácilmente. Anteriormente eran pastores vascos o chilenos los que hacían este trabajo (Paerregaard, 2005) en la Sierra que va desde California a Wyoming.

El programa de visas H2 se aplicó por varias décadas en el Caribe para el trabajo agrícola de la Costa Este de los Estados Unidos, desde 1952, en especial para la zafra de la caña azúcar, donde participaban trabajadores haitianos y jamaquinos. Pero en ese caso sí había cierto convenio para el manejo de la mano de obra con los países involucrados. Estos contratos finalmente terminaron con la mecanización de la zafra en Florida. Las visas H2A para mexicanos fueron una concesión política al lobby agrícola norteamericano después de la reforma migratoria de 1986 (*Immigration and Reform Control Act [IRCA]*). Con los años se fue incrementando el flujo de mexicanos y disminuyeron los caribeños, hasta prácticamente quedar eliminados.

Cualquier programa de trabajadores temporales o sistema de contratación privado que se lleve a cabo, tendrá detractores y promotores. Como quiera, hay una serie de factores que no se pueden eludir y temas que son centrales en la discusión y sobre los cuales ya había escrito anteriormente y vuelvo en esta ocasión (Durand, 2007).

VISAS H2A y H2B
2004-2009



Fuente: Department of Homeland Security, Statistics, 2010.

Por otra parte, es necesario destacar que las políticas con respecto a los programas de trabajadores temporales a nivel global también se caracterizan por su movimiento pendular a favor o en contra. En los años cincuenta Europa se pudo reconstruir a partir del trabajo temporal de mano de obra turca, española, griega, italiana, portuguesa y marroquí. Los trabajadores migrantes eran bienvenidos, pero en los años setenta, una vez encarrilados los países europeos en la vía del desarrollo, estos trabajadores dejaron de ser útiles y la migración temporal en lugar de ser una solución se convirtió en un problema. Ahora, en pleno siglo XXI la migración temporal vuelve a presentarse como una solución y se cierra la puerta a la migración con posibilidades de establecimiento definitivo.

A continuación analizaremos los principales argumentos y problemas que se han esgrimido en torno a los programas o visas de trabajadores temporales

1. La contratación de los migrantes temporales impacta negativamente en los salarios locales. En todos los casos en donde se han

llevado a cabo programas de trabajadores temporales se parte del hecho de que existe escasez de mano de obra en determinadas áreas del mercado de trabajo. De ahí que una precondition permanente en este tipo de programas o visas sea la comprobación empírica de que realmente existe escasez y que no hay voluntarios nativos para realizar ese tipo de labores. Este mecanismo se utiliza tanto en el caso de inmigrantes temporales sin calificación como en el caso de inmigrantes profesionales o técnicos, no obstante las condiciones para cada uno suelen ser totalmente diferentes. Los inmigrantes profesionales, pueden traer a su familia, están autorizados a cambiar de trabajo haciendo el trámite correspondiente y tienen la posibilidad de postular para la residencia definitiva, lo que no es el caso para los inmigrantes sin calificación. Si bien la desproporción numérica entre migrantes no calificados, a favor de México, es inmensa, no lo es tanto si se consideran las visas que se otorgan a profesionales de otros países. Para Estados Unidos, en el año 2009 en la categoría "Workers with extraordinary ability or achievement" (visas 01-02) figura en primer lugar Canadá con 3729 profesionales y en cuarto lugar México con 3,147 (5.3%) (DHS, 2011-2010).

El trabajo temporal migrante sin calificación, forma parte de lo que Piore (1980) llama el mercado de trabajo secundario, que se caracteriza por ser barato, flexible y desechable. Por tanto se ubica en el escalón más bajo de la escala laboral, donde nadie quiere trabajar, salvo aquellos que en su condición de migrantes lo consideran atractivo. Al respecto Piore, vuelve a hacer una precisión pertinente. Según el autor, el salario tiene un doble componente: el monetario y el de prestigio. En el contexto migratorio no opera el segundo. Para el migrante lo que importa es el carácter económico del salario y deja de lado el prestigio, que no opera, dado que está fuera de su entorno social.

No obstante, algunos consideran la contratación de trabajadores temporales como una competencia desleal con los trabajadores nativos, ya que los inmigrantes están dispuestos a percibir menores salarios y aceptar peores condiciones. Este argumento trata de ser contrarrestado con dos correctivos o premisas que existen en todos los programas de trabajadores temporales: primero, que se constate previamente que no existen ciudadanos dispuestos a realizar esos trabajos y, en segundo término, que los salarios sean semejantes a los que se pagan normalmente a los nativos. De este modo se pretenden controlar varias anomalías: asegurar que la demanda de trabajadores temporales extranjeros sea real y no ficticia e impedir que se genere una subclase trabajadora, que reciba menos salario por el mismo trabajo.

Sin embargo, en algunos casos el problema radica en que los empleadores optan por el trabajo temporal para no contratar trabajado-

res permanentes, de este modo fuerzan la situación para que se abra la contratación de trabajadores temporales extranjeros y se cierra la puerta a los nacionales a quienes obviamente deberían pagarles más.

Lo que sucede en la práctica es que la apertura del mercado de trabajo a los nativos es, en muchas ocasiones, una formalidad. Si el 85% de los trabajadores en el medio agrícola norteamericano es mexicano por nacimiento, según la *National Agricultural Workers Survey* (Durand y Massey, 2003) prácticamente ningún americano va a postular a este tipo de tareas. Es más, el medio laboral ha sido totalmente mexicanizado y es imposible trabajar si no se sabe el español. Así como existen asignaciones de género a determinados tipos de trabajo, también se asignan determinadas labores a los trabajadores migrantes, por lo que resulta prácticamente imposible que los nativos quieran o puedan acceder a ellos. Los programas temporales y la migración indocumentada generan un mercado de trabajo migrante de tipo exclusivo, que forma parte de lo que se conoce como el mercado de trabajo secundario.

Algunos detractores de los programas temporales aducen el ejemplo de la huelga de trabajadores de la uva liderada por César Chávez, en los sesentas, que pudo realizarse una vez finalizado el Programa Bracero (Martín y Teitelbaum, 2002). Pero lo que realmente demostró el movimiento de César Chávez es que en la actualidad hay una diferencia de 30% entre el salario de los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, lo que pone en evidencia que un mismo trabajo tiene diferentes tipos de remuneración. Si a esto se agrega que los trabajadores temporales e indocumentados no pueden o no suelen sindicalizarse, se confirma la tesis de que existe una subclase de trabajadores. Es por eso que lo pertinente sería mejorar los salarios mínimos o permitir y fomentar la sindicalización como medida en contra de la discriminación laboral y para evitar los abusos de los empleadores.

Sin embargo, como dice Piore (1979), con los salarios mínimos se da un proceso de "inflación estructural", si suben los mínimos, repercute al alza en toda la escala de salarios. Por eso es tan importante contar con mano de obra migrante, porque ellos están dispuestos a ganar el mínimo que les fijan.

2. Otro argumento que se esgrime en contra de los programas de trabajadores temporales es que la mano de obra barata, en términos generales, atenta contra la modernización de la industria (Martín y Teitelbaum, 2002). Se supone que los productores, en algunas áreas de la economía, prefieren pagar bajos salarios a pagar los altos costos que supone la modernización. Por lo tanto, si se limita o controla el ingreso de trabajadores temporales o indocumentados, los product-

res tendrían que optar necesariamente por la modernización. En otras palabras, los culpables del atraso tecnológico son los programas de trabajadores temporales. Si se contrataran trabajadores nativos, los salarios serían mayores y se justificaría la inversión en tecnología.

La opción de utilizar trabajadores migrantes temporales retrasa la modernización y genera una serie de problemas adicionales al tener en cuenta que son seres humanos que tienen derechos y exigencias mínimas. Es más fácil, sencillo y práctico trabajar con máquinas, que con seres humanos. Pero también es más costosa y perdedera la tecnología.

Efectivamente, en muchas ocasiones la escasez de mano de obra ha propiciado la mecanización, como en el caso de los cultivos del algodón y el betabel, donde antes trabajaban cientos de miles de mexicanos y ahora sólo se requieren operadores de máquinas y algún que otro peón (Durand y Massey, 2003). Otro caso relevante es el del jitomate que tuvo que mecanizar la recolección una vez concluido el Programa Bracero (Martin y Teitelbaum, 2002). Las cifras confirman este proceso en términos generales: a comienzos del siglo XX trabajaban 37.5 millones en el medio agrícola norteamericano y, en el año 2000, tan sólo 2.5 millones. Sin embargo, parece que la tendencia en las últimas dos décadas es a estabilizarse y porque se ha llegado a un límite, del cual ya es muy difícil bajar (Durand y Massey, 2003).

Por otra parte, en todos los tiempos y en todos los sectores de la economía se maneja el cálculo entre el precio de la mano de obra y el costo de la innovación tecnológica. Y en la comparación siempre se toma en cuenta la flexibilidad de la mano de obra que puede desecharse en tiempos de crisis, mientras que la inversión en tecnología hay que ponerla a trabajar de manera permanente y no puede desecharse.

Finalmente, hay muchos sectores, particularmente en los servicios, la recolección, la construcción, el ensamblaje donde la tecnología no puede competir con el ser humano. Paradójicamente, muchos de estos puestos son muy mal pagados y las opciones tecnificadas muy costosas.

Como contraparte, se argumenta que uno de los beneficios para los países de origen, que tienen programas de trabajadores temporales es el aprendizaje de nuevas habilidades y el manejo de nuevas tecnologías. Como puede apreciarse, este punto es simplemente retórica, no se aprende casi nada pizcando uvas, haciendo camas o limpiando pisos.

3. Las leyes del mercado no rigen para el trabajador migrante. Se suponía, de acuerdo con Karl Marx, que un principio fundamental del capitalismo era la liberación de la mano de obra de las ataduras a las que se veía sometida en el modo de producción feudal. Ataduras que

le impedían al siervo buscar otro empleo y abandonar a su señor. Es decir, se trataba de un régimen de servidumbre.

Algo semejante sucede con los trabajadores temporales, que se ven sujetos a un contrato y a una situación legal peculiar, por lo que no son libres de vender su mano de obra y tampoco pueden elegir y, menos aún, rechazar o cuestionar al empleador. Algunos definen el "trabajo no libre" (*unfree labor*) como aquel donde los trabajadores no pueden circular por el mercado de trabajo debido a restricciones políticas, legales y contractuales. Tanya Basok (2003) amplía esta definición y afirma que los trabajadores "no libres" no sólo están inhabilitados para cambiar de trabajo, sino de empleador. Y afirma, que no se trata de esclavitud, pero ciertamente se le acerca, debido a que son las condiciones y necesidades económicas del trabajador las que lo empujan a aceptar estas condiciones tan desfavorables.

Este tema es de capital importancia en la discusión teórica y analítica sobre el trabajo migrante temporal. Hasta ahora las experiencias del Programa Bracero, las visas H2 y el PTAT (Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales) establecen como condición la sujeción al contrato y al empleador. Al parecer, se parte del principio de que el trabajador temporal debe estar controlado, limitado y restringido en cuanto una de las cualidades fundamental del proletariado, que es la de poder vender libremente su fuerza de trabajo. El trabajador temporal no puede cambiar de lugar de destino ni de empleador, por lo que se ve sujeto al control directo de la persona o compañía que lo contrató.

El problema radica en que el control y la restricción no la ejerce una instancia oficial sino el patrón mismo y por lo tanto se genera una dinámica perversa donde el empleador se considera prácticamente como propietario de la mano de obra asignada temporalmente. En algunos casos, el empleador adelanta una parte del salario, para los gastos de transporte, vivienda y alimentación y de este modo endeuda al trabajador, lo que era tradicional en la época del enganche en el siglo XIX.

Pero la solución inversa tampoco es muy satisfactoria, porque el trabajador adelanta los gastos de transporte y trámites y se ve sometido al empleador, hasta que éste le pague la parte correspondiente. En algunos casos el contrato estipula que el empleador debe pagar su parte correspondiente al transporte una vez que se haya cumplido con una buena parte del contrato. De uno u otro modo el trabajador queda atrapado, enganchado, endeudado y por tanto sometido al control del empleador.

De ahí, por ejemplo, la práctica bastante socorrida por algunos empleadores de Estados Unidos de quitarles los documentos a los tra-

bajadores (pasaportes), con el pretexto de guardarlos, pero con la intención de "fijarlos" al lugar de trabajo.

Ciertamente, esta modalidad se mueve en filo de la navaja en lo que se refiere a lo estipulado en los principios elementales de los derechos humanos de las personas y lo estipulado a nivel internacional sobre los derechos humanos de los trabajadores migrantes. Algunos defensores consideran esta práctica como un tipo de secuestro. Quitar los documentos de una persona, es ejercer un poder y control excesivo sobre ella y es uno de los rasgos más característicos de la trata.

Se podrían considerar dos tipos de soluciones parciales a este problema. Por una parte, el derecho a la sindicalización y por otra, la supervisión oficial. El derecho a la sindicalización les daría a los trabajadores los instrumentos para negociar y defenderse. Una supervisión oficial constante y eficaz, de varias instancias como los departamentos o ministerios de trabajo, vivienda, salud y las representaciones consulares, ayudaría a evitar abusos y fiscalizar las condiciones de vivienda, salud y trabajo. La primera opción es beligerante y democrática, la segunda paternalista y burocrática. Obviamente, los patrones preferirían la segunda.

La otra alternativa se conoce como la "portabilidad de la visa" es decir, que el trabajador temporal entre en el mercado de trabajo como cualquier otro ciudadano y sean los mecanismos propios del mercado los que ajusten la oferta y la demanda. En la práctica esta es la opción que se da para el caso de los trabajadores indocumentados, ellos encuentran dónde ir a trabajar y hasta el momento no hay noticias de escasez de mano de obra notoria en el mercado de trabajo migrante indocumentado.

Una visa "portable" o portátil, para decirlo en correcto español, es aquella que permite la movilidad del trabajador. Es la opción más simple, que requiere de menores controles y que deja en manos del trabajador la posibilidad de aceptar o no las condiciones laborales y salariales que se le ofrecen. Sería también la solución para los graves problemas de vivienda que hay en los campos de cultivo, donde algunos empleadores no ofrecen ni las mínimas condiciones de vivienda y salubridad. Por otra parte, es la opción que requiere de menores costos para la burocracia y los empleadores. Incluso se podrían obviar los costos del transporte que deben ser pagados por los empleadores. Sin embargo, es la opción menos aceptada por la clase política y obviamente por los empleadores, que sin duda están felices de contar con mano de obra barata, temporal y cautiva. En este caso la demanda jugaría un papel fundamental y tendría que mejorar las condiciones de salario, trabajo y vivienda si quieren conseguir o atraer trabajadores.

Esta opción de la visa "portátil" se apoyaría de manera muy marcada en el sistema de redes de relaciones de los migrantes. De este modo los trabajadores tienen el apoyo de sus redes para saber a dónde dirigirse para conseguir empleo y también los empleadores pueden conseguir, sin costo alguno, nuevos trabajadores. El capital social de los migrantes no sólo es útil para ellos mismos, también lo han utilizado intensamente los empleadores para conseguir nuevos trabajadores. De este modo se ahorran los costos que supone contratar a una compañía que cuente con una bolsa de empleo y, por otra parte, se ahorran los gastos de capacitación que recaen en los trabajadores mismos que se tienen que encargar de capacitar, entrenar y muchas veces alojar, a sus parientes o amigos recomendados (Durand, 2000).

4. Dependencia mutua. Otro argumento que se esgrime en contra de los programas de trabajadores temporales es que se generan relaciones de dependencia, por parte de los empleadores y los trabajadores, al igual que los países que demandan y ofertan mano de obra temporal. Al parecer, esta es una ley del mercado laboral. Las labores asignadas a migrantes rara vez se convierten en trabajos que sean asumidos por nativos. Sólo en tiempos de crisis generalizada los nativos recurren a esta opción. El trabajo migrante, como diría Piore (1979), forma parte de la estructura secundaria del mercado laboral y a ese segmento no suelen dirigirse los trabajadores nativos, muchos prefieren vivir del seguro de desempleo, que tener que realizar ese tipo de actividades.

La dependencia, por tanto, es parte del sistema capitalista, que requiere de manera constante y creciente de mano de obra barata, por lo que la dependencia no la generan propiamente los programas de trabajadores temporales sino el sistema mismo. El problema radica en que la única manera de conseguir personas que se dediquen a realizar trabajos físicamente demandantes, peligrosos y mal pagados, es recurrir a la importación de mano de obra migrante. Saskia Sassen ha demostrado que incluso en las ciudades globales la demanda de mano de obra barata resulta indispensable (1999).

Ya lo decía magistralmente Alan Greenspan, el que fuera Presidente de la Reserva Federal de Estados Unidos por cerca de veinte años: que para determinados trabajos mal pagados, la única mano de obra disponible eran los jóvenes, los jubilados y los migrantes. Pero los jóvenes nativos eran inexpertos, poco eficientes y no querían aceptar trabajos sucios y salarios bajos; por su parte, los jubilados estaban acostumbrados a ganar mucho más y no tenían el mismo rendimiento. La única opción para cubrir esos nichos del mercado que demandan mano de obra barata proviene de fuera.

Se afirma que también se da un proceso de dependencia por parte los trabajadores temporales e incluso en sus comunidades de origen. En efecto, en muchos casos el trabajo migrante en el exterior tiene un impacto local negativo, por la decepción que provocan los bajos salarios locales a la hora del retorno. El migrante se niega a trabajar en su comunidad de origen con esas condiciones y opta por una nueva aventura migratoria. Este mecanismo puede ampliarse a nivel de la comunidad, sobre todo en el contexto rural y generar procesos masivos de emigración, en especial de la población masculina en edad de trabajar. Hay comunidades donde prácticamente sólo viven ancianos, mujeres y niños. Sin embargo, este fenómeno se da en procesos migratorios irregulares, donde no hay ningún tipo de control o regulación. Los programas oficiales de trabajadores temporales suelen redistribuir las plazas de acuerdo a determinados criterios regionales, económicos y demográficos.

De cualquier forma, en el sistema capitalista existe una estrecha dependencia y complementariedad entre la oferta y la demanda y ésta no se puede evadir. La solución de convertir los trabajos temporales en plazas fijas no siempre es posible y la mayoría de las veces no es conveniente para los empleadores. El éxito del sistema capitalista depende, en buena medida, de la mano de obra barata, sea en territorio propio o en el exterior.

Finalmente, es más probable que se rompa la dependencia por parte de la oferta que del lado de la demanda. El caso europeo es paradigmático. Cuando el crecimiento de la población se estabilizó y se hizo evidente el crecimiento económico de Italia, España, Grecia y Portugal cesó de manera prácticamente automática la oferta de mano de obra y la emigración. Por el contrario el mercado de trabajo local empezó a requerir trabajadores de otros lugares del planeta para realizar los trabajos que los nativos no querían hacer.

5. La tensión entre la bilateralidad y unilateralidad. En el caso mexicano el Programa Bracero y el PTAT con Canadá son experiencias de convenios bilaterales. Mientras que las visas H2 entran en el marco de las decisiones unilaterales. Al respecto, la Constitución Mexicana es muy clara: no se pueden realizar contrataciones de ciudadanos mexicanos para ir a trabajar al extranjero evadiendo las disposiciones constitucionales y la Ley Federal del Trabajo. Por el contrario, los programas y convenios de trabajadores temporales se sitúan dentro del contexto legal.

Habría que preguntarse, si en la situación actual de un mundo globalizado y de procesos de internacionalización de la mano de obra, todavía son vigentes y pertinentes algunas de las disposiciones

constitucionales y laborales mexicanas. La pertinencia de que se avise al Presidente Municipal, por ejemplo, sobre los contratos de trabajadores podría ser revisada. Pero resulta totalmente improcedente que un país extranjero reclute mano de obra al interior de otro, sin ni siquiera notificar y llegar a acuerdos mínimos. Es más, en Estados Unidos se prohibió, a comienzos del siglo XX, la contratación de trabajadores en el extranjero, por medio de compañías, porque esto fomentaba la inmigración de manera indiscriminada (Chermayeff, et.al., 1991).

La unilateralidad va de la mano con la privatización de los sistemas de contratación y las experiencias son amargas en este sentido. La modalidad nefasta del enganche, que se inició a nivel internacional a fines del siglo XIX y se prolongó por casi medio siglo (Durand, 1994) se repite en la actualidad a comienzos del siglo XXI. Han cambiado algunas de sus características más extremas, como el endeudamiento recurrente, las guardias blancas y la tienda de raya, pero se siguen encontrando modalidades y subterfugios para fijar, controlar y endeudar a la mano de obra.

En la actualidad, por ejemplo, los contratistas agrícolas suelen pagar el salario mínimo, pero ellos cobran a sus clientes bastante más por hora trabajada, además les proporcionan a sus trabajadores transporte y alimentación, que se les descuenta del salario. De este modo el contratista gana por partida triple. No hay ningún tipo de supervisión y se ha dejado el trato directo entre empleador y trabajador para sustituirlo por contratistas que asumen los riesgos a cambio de sus pingües beneficios.

En ese contexto, de falta de control y supervisión oficial, por falta de convenios bilaterales, los trabajadores son muy vulnerables y en muchas ocasiones no se respeta, ni se conocen los términos del contrato. Es el empleador quien fija las reglas, horarios, descansos, salarios, compensaciones, descuentos y modalidades de pago.

6. La efectividad del retorno. Otro aspecto crucial en el tema de los programas temporales es el retorno. Se aduce, en contra de los programas, que los trabajadores temporales se convierten en permanentes: Lo que no se dice es que son muchas veces las propias leyes las que lo permiten y los empleadores las que lo fomentan. En el caso alemán, por ejemplo, los programas de trabajadores temporales concedieron extensiones de tiempo a lo que se había programado originalmente y de este modo los trabajadores se fueron quedando, pero al mismo tiempo especializándose y volviéndose indispensables.

Se consideraba como una inversión el haber capacitado a los trabajadores temporales y un desperdicio tener que despedirlos

y enviarlos a su lugar de origen como se había previsto. Además, los programas de trabajadores temporales surgen en momentos de auge económico y gran demanda de mano de obra, por lo que suelen prolongarse por años. El Programa Bracero, que surgió en la coyuntura de la segunda guerra, perduró en tiempo de paz y se prolongó por 22 años. En Canadá el programa lleva en marcha cuatro décadas.

Si las leyes cambian y se adaptan, y la economía sigue demandando mano de obra, no es culpa del programa mismo el que los trabajadores temporales se conviertan en definitivos. Sin embargo, es una opinión muy generalizada echarles la culpa a los trabajadores de querer quedarse en el lugar de destino.

Tampoco se puede decir que los programas de trabajadores temporales sean un fracaso en este sentido. El Programa Bracero, las visas H2 y el PTAT tienen índices de retorno comprobados muy altos. Resulta, sin embargo, indispensable para el éxito de estos programas la rigurosidad de su aplicación e incentivar más que penalizar el retorno. En algunos casos, como el Programa Bracero y el H2 con Jamaica se obliga a los trabajadores a tener un ahorro forzoso que tenía que ser recuperado en el lugar de origen. En ambos casos, la experiencia ha sido bastante negativa y cuestionada. Resulta más efectivo, por ejemplo, que los empleadores paguen el pasaje de regreso y que le den al trabajador una promesa de recontractación. Esta modalidad se ha aplicado con mucho éxito en el caso de Canadá y México. Sería también pertinente que los países de origen y destino incentivaran por diversas vías el retorno. Hay que premiar el retorno de los trabajadores que cumplen con sus compromisos legales y laborales. El otorgamiento de una nueva visa, sin costo de trámites por ejemplo, sería un incentivo fundamental. En la actualidad los trabajadores H2 que quieren retornar tienen que pagar a los abogados norteamericanos una cantidad semejante a la que paga una persona que quiere pasar la frontera de manera subrepticia.

En el caso de Estados Unidos, nunca les ha interesado controlar o, por lo menos, contar con información sobre las salidas de su territorio. Por tanto, no hay modo de comprobar que un migrante retornó legalmente en tiempo y forma. Si regresa por tierra, por ejemplo, no hay modo de entregar el talón de ingreso (I 94), que permitiría al gobierno documentar su salida. Al parecer, a partir del ataque terrorista de 2001, se piensan implementar algunas medidas para comprobar el retorno. Pero resulta indispensable en el caso de los programas temporales que los trabajadores puedan documentar y comprobar su retorno, para que de este modo puedan recibir los beneficios de un programa de apoyo e incentivo al retorno.

EN SÍNTESIS

El tema de la migración acompaña a la humanidad desde tiempos muy remotos, forma parte del ser humano buscar nuevos y mejores climas, condiciones, oportunidades y recursos. Así lo ha expresado Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas «la migración estará con nosotros por un largo tiempo y no podemos detenerla. Lo principal es su administración, de una manera que sea en el interés de los países de origen y de recepción, así como de los derechos de los migrantes individuales» (La *Jornada*, 28 de junio de 2006).

BIBLIOGRAFÍA

- Alanís, Fernando 1999 *El primer Programa Bracero y el gobierno de México 1917-1918* (San Luis Potosí, México: El Colegio de San Luis).
- Basok, Tanya 2003 "Human Rights and Citizenship: The case of Mexican Migrants in Canada" *Working Paper No. 72*, (San Diego: Center for Comparative Immigration Studies, University of California).
- Chermayeff, Ivan, Wasserman, Fred y Shapiro, Mary J. 1991 *Ellis Island : An Illustrated History of the Immigrant Experience* (Nueva York: Macmillan; Toronto: Maxwell Macmillan Canada; New York: Maxwell Macmillan International).
- Department of Homeland Security (DHS) 2011-2010 *Yearbook of Immigration Statistics. Office of Immigration Statistics*, en: <http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/yearbook/2010/ois_yb_2010.pdf> acceso 20 mayo 2012.
- Durand, Jorge 1994 *Más allá de la línea. Patrones migratorios entre México y Estados Unidos* (México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes).
- Durand, Jorge 2000 "Origen es destino. Redes Sociales, desarrollo histórico y escenarios contemporáneos" en Rodolfo Tuirán (coord.) *Migración México-Estados Unidos. Opciones de política*. (México: Secretaría de Gobernación/ Consejo Nacional de Población/Secretaría de Relaciones Exteriores).
- Durand, Jorge 2006 Programa de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano (México: Consejo Nacional de Población).
- Durand, Jorge 2007 "El programa bracero (1942-1964). Un balance crítico" en *Migración y Desarrollo* (México) N° 9 segundo semestre.

- Durand, Jorge y Massey, Douglas S. 2003 *Clandestinos. Migración México Estados Unidos en los albores del siglo XXI* (México: Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa).
- Martin, Philip y Teitelbaum, Michael S. 2002 "El espejismo de los trabajadores huéspedes mexicanos" en *Foreign Affairs Latinoamerica*, (México: ITAM) Vol. 2, N° 1.
- Paerregaard, Karsten 2005 "Contra viento y marea: redes y conflictos entre ovejeros peruanos en Estados Unidos", en Ulla Berg y Karsten Paerregaard (eds.) *El 5to Suyo. Transnacionalidad y formaciones diaspóricas en la Migración Peruana* (Lima: Instituto de Estudios Peruanos).
- Piore, Michael 1979 *Birds of passage. Migrant Labor and Industrial Societies* (Cambridge: Cambridge University Press).
- Sassen, Saskia 1999 *Guests and Aliens* (Nueva York: The New Press).

Gustavo Verduzco*

EL PTAT Y LOS PROGRAMAS DE TRABAJADORES TEMPORALES. UNA VISIÓN CRÍTICA

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años han surgido distintas voces que enfatizan más los aspectos negativos que los positivos del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) que van a Canadá. Sus propuestas tienen la intención de aportarle sugerencias al gobierno canadiense con objeto de cambiar varios aspectos que, a su manera de ver, deberían apegarse mejor al contexto legal laboral canadiense ya que de esa forma se piensa que se mejoraría la situación de los trabajadores que ingresan a ese país amparados por el programa. Entre las críticas sobresale un señalamiento sobre la situación limitada de sus derechos laborales que no se corresponden con los de los trabajadores canadienses, en buena medida, por la temporalidad del programa ya que las leyes de aquel país no permiten apoyar algunos de los derechos de los trabajadores por esa circunstancia. De ahí que algunos activistas, sindicalistas y académicos cuestionen las prácticas del programa y otros aboguen por lograr una migración permanente (Basok, 2002; Preibisch, 2003; Becerril, 2011).

Además de lo anterior, en los sectores laborales de los países de destino a los que van los trabajadores extranjeros, existe cierta ani-

* Investigador del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México.