

Instrumentalización y control de los trabajadores migrantes latinoamericanos en los mercados periféricos del trabajo: el caso de Quebec y Canadá

Yanick Noiseux y Luzma F. Nava

PRESENTACIÓN

En su libro *De la esclavitud al trabajo asalariado: Economía histórica del trabajo asalariado embridado* (1998), Yann Moulier Boutang se preguntaba, ¿Por qué la dinámica de la libre circulación de bienes y capitales, uno de los dogmas más arraigados del ‘pensamiento único’ en el contexto de la mundialización, no se traduce también en la libre circulación de las personas? Quizás debido a que es una de las paradojas del neoliberalismo, que se construyó dentro de una fuerte dicotomía entre la protección de los derechos de los trabajadores y de la libertad del comercio, apoyándose en el principio de la circulación mundial de bienes y en la circulación nacional de la mano de obra (Moulier Boutang, 1998: 9).

Durante los últimos treinta años hemos sido testigos de la reducción de barreras comerciales y arancelarias así como del fortalecimiento de un derecho internacional del comercio que ha derivado en la multiplicación y diversificación de acuerdos de libre comercio. Situación que se ha concretizado primero en las negociaciones del *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT); y, después en la creación de la Organización Mundial del Comercio (OMC) a mediados de 1990. Sin embargo, en los términos de estas agencias, la prerrogativa de los Estados miembros sigue siendo la protección de los derechos de los trabajadores. Ciertamente, a nivel supranacional, la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) tiene como objetivo crear una base de medidas para proteger a los trabajadores y a las trabajadoras e imponer estándares *mínimos* a nivel global. Pero, como lo constata su Director General Juan Somavia, en el marco de la mundialización, “el mensaje clave es, que ofrecer mejores empleos y mejores ingresos a los trabajadores del mundo, jamás ha sido una prioridad política” (OIT, 2005). En 1998 la OIT adoptó la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales al Trabajo* buscando así poner en práctica las condiciones necesarias para la realización de su “Agenda para el Trabajo decente” y promover un *Pacto Mundial para el empleo*. No obstante, la ausencia de medidas coercitivas, notablemente en lo que respecta a su poder para sancionar a los Estados recalcitrantes, hace que la construcción de un derecho Internacional del Trabajo siga forjándose progresivamente. Así pues, el impacto de los instrumentos puestos en marcha para la protección de los derechos de los trabajadores en el marco de la mundialización es considerablemente laxo.

Respecto al conjunto de las “iniciativas comercio-trabajo¹, agreguemos que a más de quince años de su implementación, el alcance efectivo del *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte* (ACLAN), firmado en 1994 en el marco del *Tratado de Libre Comercio de América del Norte* (TLCAN), queda aún por demostrar². Lo mismo se aplica a los más recientes “acuerdos de cooperación” que Canadá ha firmado con Perú y Colombia, aun si estos indican que se debe hacer un esfuerzo para garantizar las protecciones jurídicas en materia de condiciones de trabajo idénticas para los trabajadores migrantes y los ciudadanos (Gobierno de Canadá, 2009a). Críticas similares se hacen a menudo acerca de las diferentes iniciativas privadas que afirman tener por objetivo la protección de los derechos de los trabajadores, principalmente los códigos de conducta de las corporaciones multinacionales basadas en el principio de la autorregulación.

Así, en lo que respecta a la protección de los derechos del trabajo en el contexto de la mundialización, la laxitud de la OIT, junto con la proliferación de iniciativas que son más formales que eficaces hacen que, como lo menciona Weiss, “*the future of international labor standards may be more formal standards, covering fewer and fewer countries, companies and workers, posing ever greater obstacles to turning the law on the books into workers reality in fact*” (2008: 13). En este contexto nos preguntamos por corolario, ¿Cuál es la situación a nivel nacional?

Desde la posguerra hasta los años 1980, el establecimiento paralelo de economías mixtas con la construcción del Estado de bienestar se basaba en una doble estrategia. Por un lado, a nivel internacional el Estado sostenía una estrategia de liberalización de intercambios de bienes y de servicios. Por otro lado, a nivel nacional, el Estado se comprometía a poner en práctica una estrategia de protección de la mano de obra y de sus poblaciones motivado por la solidaridad nacional. Sin embargo, en Canadá y en Quebec, como en la mayoría de los países desarrollados, se observa desde hace treinta años, un salto cualitativo en la política del Estado en cuanto a la regulación del trabajo. El alcance del pleno empleo ejerciendo la supervisión del trabajo y el empotramiento del mercado³ funcionó anteriormente como mecanismo de defensa contra la competencia excesiva, la segmentación de los mercados laborales y la mercantilización del trabajo. El viraje a la era post-fordista a finales de 1980 estuvo matizado por un regreso al *laissez-faire* y por la desresponsabilización y desarticulación del control político-jurídico que el Estado ejercía entonces sobre los mercados del trabajo. Para los gobiernos, el objetivo central de la política económica se encontraba limitado a la introducción de la lógica mercantil en los sectores que se encontraban protegidos. En el mercado del trabajo, la sanción de una tal exigencia consistía en la incorporación del principio de competitividad – no a la escala nacional, sino mundial – con el objetivo de responder al supuesto imperativo de la flexibilidad exigido por la dinámica de la mundialización de las economías.

En este artículo, nos concentramos en tres ejemplos de lo que llamamos el trabajo migrante en régimen derogatorio en los mercados periféricos del trabajo en Quebec y Canadá. Primero, los trabajadores agrícolas temporales migrantes contratados en el marco del *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales* (PTAT). Segundo, los trabajadores domésticos migrantes contratados bajo el *Live-in Caregiver Program* (LCP, por sus siglas en inglés). Y tercero, los trabajadores migrantes temporales conocidos como “no calificados” contratados en el marco del *Proyecto piloto para ocupaciones que requieren un nivel reducido de formación*⁴.

Nuestro objetivo es doble. Primero, apoyándonos en el acuerdo entre Canadá y México presentaremos el PTAT, su funcionamiento e instrumentalización de manera crítica. Segundo, demostraremos que el PTAT así como los otros programas son vectores de una lógica de flexibilidad que coloca al trabajador migrante temporal en el centro de

una dinámica de precarización por la centrifugación del empleo hacia los mercados periféricos del trabajo. Esto pone de relieve, más allá del hecho que los trabajadores migrantes temporales se desempeñan como “ejército de reserva” empujando las condiciones de trabajo hacia abajo, que los programas de trabajo migrante en régimen derogatorio actúan como una interface entre el ámbito nacional e internacional con el fin de favorecer la competencia de los trabajadores dentro de los mercados que no se pueden — por alguna razón — externalizar. Para el Estado y las empresas canadienses, esta manera de proceder permite preservar una de las más grandes paradojas del “liberalismo realmente existente”, a saber, la libertad de circulación plena y entera que corresponde exclusivamente a los bienes y servicios pero no a las personas. Finalmente buscaremos demostrar que la instrumentalización y la institucionalización de estos programas, en términos de explotación de esta mano de obra barata, son dos mecanismos estratégicos que tienen por objetivo poner fin a un régimen de trabajo universalista.

LA CENTRIFUGACIÓN DEL EMPLEO HACIA LOS MERCADOS PERIFÉRICOS DEL TRABAJO

El fenómeno de la fragmentación de los mercados del trabajo en el capitalismo avanzado ha sido ampliamente documentado (Antunes, 1996; Beck, 2000; Sotelo Valencia, 1999, 2004; entre otros). Así como lo menciona Durand (2004), somos testigos hoy en día de la aceleración de un proceso de centrifugación de la mano de obra hacia los mercados periféricos del trabajo desplegándose a través de una generalización del modelo centro/periferia, antes reservado a la relación empresario/contratista.

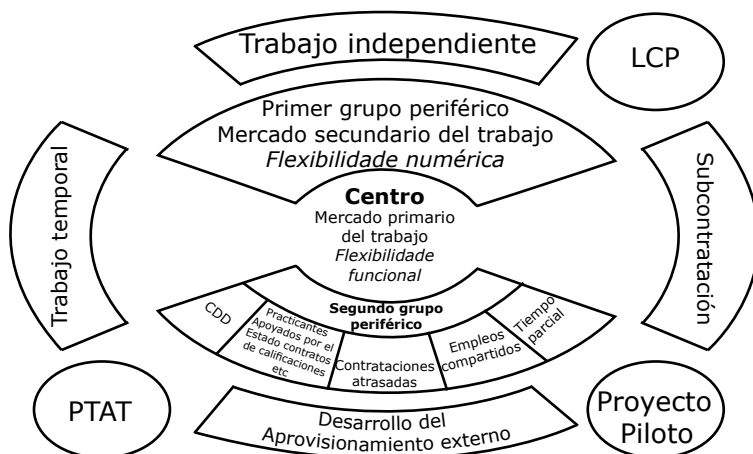
Actualmente el modelo se extiende a **todas las actividades** (industriales o de servicios)⁵. Sin embargo, el modelo de centrifugación penetra hasta el centro de las empresas, donde las actividades son consideradas como estratégicas:

(...) [Por el momento este modelo] **domina** el paradigma centro-periferia sin caracterizar las relaciones jefe/contratista, pero cada vez más cada uno de los subconjuntos (...). En otras palabras, se trata de hacer del paradigma centro-periferia un paradigma que se pueda aplicar a diferentes escalas. Consecuentemente, la cuestión de la subcontratación del trabajo temporal por cuenta

propia, (...) tipos de trabajos relacionados tradicionalmente a la periferia **tendrán un alcance de nivel con los mismos sistemas productivos**. El modelo general aparece entonces como una multiplicación infinita de este principio de centrifugación entre las ‘moléculas’ jerarquizadas entre sí (Durand, 2004: 185-186)⁷⁶.

Aquí lo que está en juego es la erosión gradual de la forma canónica que tuvo el empleo durante el régimen anterior, es decir, el trabajo a tiempo completo regido por un contrato indefinido en una empresa integrada — el pilar central de la regulación de las relaciones laborales en el modelo fordista — y que garantizaba el acceso a la protección social. La dinámica de centrifugación, inscrita en una lógica de flexibilidad laboral se traduce por la proliferación y la re-jerarquización de segmentos diferenciados en los mercados periféricos del trabajo: trabajo a tiempo parcial; trabajo temporal; trabajo temporal gestionado por las agencias de empleo; trabajo autónomo; etc. Como lo menciona Mercure (2001): “La norma del empleo de la posguerra, el empleo regular de duración indefinida, se erosionó en beneficio de múltiples formas del empleo” (2001: 5)⁷⁷. Para las empresas del sector privado, pero también para el Estado —empleador—, estas nuevas formas de contratar la mano de obra son notorias y diversas maneras de alcanzar el imperativo la flexibilidad.

El trabajo migrante temporal en régimen derogatorio se inscribe plenamente en esta dinámica como lo ilustra nuestra adaptación del esquema hecho por Durand (2004):



Es necesario mencionar que la flexibilidad de los mercados laborales no es nefasta en sí misma. Como lo menciona D’Amours, “el

problema o el reto actual no es tanto la heterogeneidad y la diversificación (del trabajo), como lo es el de los lazos o relaciones a reanudar entre trabajo heterogéneo y diversificado y la protección del trabajador” (2003: 318)⁸. Parafraseando las palabras de Desrochers (2000), y como lo hemos mencionado en nuestros trabajos anteriores (Noiseux, 2008), la flexibilidad y la precarización son dos facetas de una misma realidad. La dinámica de la precarización resulta de la flexibilidad del trabajo sostenida por el Estado⁹, contribuye a la proliferación del trabajo atípico — en el cual encontramos el trabajo migrante temporal en régimen derogatorio — en los mercados periféricos del trabajo, al mismo tiempo que exacerba la fragmentación y la segmentación de los mercados del trabajo. Consecuentemente y como lo menciona Durand, “las desigualdades de las oportunidades de acceso a los empleos en el centro de los procesos de producción de bienes y servicios se encuentran también en el centro de la problemática, el modelo de la centrifugación debe ser transversal con el **género**, la **etnicidad** y **edad** en ciertos empleos o en ciertos sectores de actividad” (Durand, 2004: 182)¹⁰. Habiendo ya señalado que la dinámica de centrifugación conduce a la precarización y a la re-jerarquización de las relaciones de trabajo con apoyo en el género y la edad (Noiseux, 2008), mostraremos en las siguientes secciones cómo la puesta en marcha de programas de trabajo migrante temporal en régimen derogatorio se inscribe en la misma dinámica.

EL CASO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES DEL PTAT

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) data de 1966. En esta fecha, Canadá lo firma con Jamaica y Barbados, y Trinidad y Tobago se adhieren un año después. Rosa María Vanegas García (2003) considera que el programa fue concebido, en aquel entonces, para responder a las necesidades de mano de obra de los granjeros canadienses productores de frutas y verduras. Lo que coincide también con la grave crisis de mano de obra que enfrentaban los agricultores en esta época (TUAC, 2006: 1). Es hasta 1973 que México se integra al Programa como cuarto país de origen para satisfacer las necesidades del Programa en su totalidad. Esto quiere decir, enviar jornaleros a campos de cultivo canadienses para contribuir a la actividad agrícola del país receptor a un bajo costo. Paulatinamente, México ganó espacio hasta convertirse en el país signatario del cual proviene hoy en día la mayoría de los trabajadores agrícolas temporales del PTAT (Vanegas García, 2003: 2).

El PTAT, un régimen de trabajo particular en margen de aplicación dentro del marco de las leyes del trabajo, ha crecido significativamente desde su creación en 1966. Cuando entonces solo había 1.258 trabajadores migrantes empleados en los campos agrícolas canadienses en 1968 (Verma, 2003) esta cifra ascendió rápidamente a 4.100 y se mantuvo así hasta 1987, año en el que el gobierno de Canadá privatizó la administración del *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales* (Instituto Norte-Sur, 2006: 8)¹¹. Desde entonces, ampliamente auto-regulado por el sector privado, el PTAT es administrado por la Fundación de Empresas en Reclutamiento de Mano Agrícola Extranjera (FERME)¹². Más de 8.500 trabajadores migrantes temporales participaron en el programa en 1988 y esta cifra aumentó a 12.237 en 1989 (datos globales de Canadá, Instituto Norte-Sur, 2006: 8). En 2009, se contabilizaron más de 27.500 en Canadá (Gobierno de Canadá, de 2010a). En Quebec, cuando sólo había 836 en 1996 (Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec [MAPAQ], 2006: 1) al menos 7.500 trabajadores migrantes temporales estuvieron trabajando en las granjas de hortalizas en 2010 (*La Presse* 2010a: A2). Después de su entrada en vigor, hace más de cuarenta años, la realidad agrícola se ha transformado considerablemente: “la industria agrícola” reposa hoy en día en la mano de obra ofrecida por el PTAT.

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá tiene dos objetivos. Primero, permitir el desplazamiento temporal de trabajadores agrícolas mexicanos a Canadá; y, segundo, controlar la inmigración ilegal de mexicanos a territorio canadiense. En este marco, ambos países firman en 1974 el *Memorandum de Entendimiento entre ambos Gobiernos relativo al Programa de los Trabajadores Mexicanos Temporales* así como el *Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá*. Estas medidas facilitaron la instrumentalización del PTAT teniendo un doble objetivo: ofrecer una alternativa de ocupación segura y redituable a los jornaleros agrícolas mexicanos, así como satisfacer las necesidades — de mano de obra, económicas y hasta sociales — de los granjeros canadienses (Delgado Bailón, 2008). Autores como Castles y Miller (2007) argumentan que la razón principal para que los Estados receptores permitan la entrada de personas de manera legal y bajo ciertas condiciones y características responde a necesidades del propio Estado, principalmente demográficas y económicas, aunque, en ciertos casos, también razones humanitarias. Los movimientos internacionales de población y sobre todo los traba-

ADORES migrantes internacionales se encuentran en el epicentro de las dinámicas de la mundialización. En este punto es importante señalar que la mano de obra que emigra a Canadá por razones laborales es el resultado mismo de la precarización del mercado laboral en México; resultado, en grandes términos, de las dinámicas de la mundialización, de la modernización del Estado que decide expulsarla en lugar de asimilarla por medio de un acuerdo de cooperación con el Estado receptor, y “de la reestructuración global de la agricultura” (Basok, 2000: 79-80).

El trabajador agrícola migrante del PTAT realiza un trabajo duro, largo, arduo, peligroso y mal remunerado¹³. Generalmente el salario corresponde al mínimo legal y no cuenta con los beneficios correspondientes derivados de las horas extras laboradas¹⁴. Además, la laxitud de la reglamentación del programa¹⁵ “hace la explotación [de los trabajadores migrantes temporales] no solamente posible, pero probable” (TUAC, 2006: 2)¹⁶. Situación que además confirma una serie de artículos publicados en 2007 en *La Presse*, en los cuales el periodista André Noël informa sobre las condiciones de trabajo particularmente deplorables: confiscación de documentos de identidad (*La Presse*, 2007a); la falta de acceso al agua potable (*La Presse*, 2007b); la negación de consulta médica en caso de accidente de trabajo (*La Presse*, 2007c); la exposición a pesticidas peligrosos (*La Presse*, 2007d)¹⁷; la prohibición de recibir visitas en los hogares (*La Presse*, 2007e); etc. El acceso a los sistemas públicos de protección social es también limitado. Aunque los trabajadores migrantes tienen en principio derecho al seguro de salud, al seguro de empleo y a la protección de la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, “el ejercicio de estos derechos se vuelve en práctica difícil debido a la barrera lingüística, al aislamiento y al control que el empleador ejerce en su persona” (CRT, *apud* Coutu, 2010)¹⁸.

El caso de los trabajadores migrantes evidencia igualmente las dificultades relacionadas a la organización colectiva en los mercados periféricos del trabajo (Noiseux, 2008). Para los trabajadores migrantes toda protesta, por legítima que sea, “puede ocasionar un despido, el regreso al país de origen y hasta la exclusión definitiva *del Programa de Trabajadores Agrícolas de Temporada*” (Nieto, 2005: 1)¹⁹. En este difícil contexto, desde hace más de una década los TUAC ofrecen servicios a estos trabajadores y campañas de sindicalización han sido implementadas. En Québec, siguiendo el trabajo de la pionera Patricia Pérez²⁰ y con el apoyo de los Trabajadores Unidos de la Alimentación y del Comercio (TUAC), el Centro de Apoyo a los Trabajadores Agrícolas

Migrantes (CATA) de Saint-Rémi existe desde junio de 2004²¹. A raíz de las iniciativas de la organización colectiva de los trabajadores migrantes, una serie de protestas judiciales fueron lanzadas: contra la Ley de Protección de los Empleados Agrícolas (LPEA) de Ontario, del 2002²²; contra la deducción obligatoria de las cotizaciones de seguro de empleo para los trabajadores extranjeros temporales. Recientemente, en abril de 2010, en una decisión de la Comisión de Relaciones de Trabajo de Quebec²³ que Coutu (2010) describe como “destacable” y “de modelo” de jurisprudencia sociológica, el Comisario Robert Côté declaró inoperante el artículo 21 (5) del Código de Trabajo de Quebec que prohibía la sindicalización de los trabajadores agrícolas temporales²⁴. Sin embargo, la decisión fue apelada (*Le Devoir*, 2010).

Además de estas críticas, generalmente aceptadas, queremos abordar tres elementos adicionales: 1) el control que las autoridades responsables de la gestión del Programa ejercen sobre los trabajadores migrantes; 2) la división sexual del trabajo; y 3) la competencia exacerbada entre los trabajadores.

La Estrategia migratoria del *Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral Externa* (SAEMLE) del Programa de Apoyo al Empleo del gobierno federal mexicano, comenzó a funcionar en mayo de 2002 — administración de Vicente Fox (2000-2006) — con el objetivo de apoyar a los trabajadores agrícolas que participan única y exclusivamente por primera vez en el PTAT. Oficialmente, el objetivo es el de incentivar la participación de los trabajadores agrícolas de todos los estados de la República Mexicana y brindarles una ayuda económica para cubrir parcialmente los costos económicos en los que incurrirán al ser admitidos en el programa (Delgado Bailón, 2008: 2). El *Memorandum de Entendimiento* establece que el Gobierno canadiense es el responsable de controlar la admisión de trabajadores; de indicar al Gobierno mexicano el número de trabajadores requeridos en los campos agrícolas, así como las cancelaciones y las autorizaciones de empleo. De su parte, las respectivas autoridades mexicanas reclutan, seleccionan y promueven el flujo de trabajadores agrícolas temporales mexicanos a Canadá. Éstas mantienen al menos 300 jornaleros listos para integrarse, cuando así sea necesario, a las labores en el campo agrícola canadiense. Las respectivas autoridades de México hacen los trámites necesarios y comunican con sus pares en Canadá dentro de un marco de cooperación binacional para favorecer el flujo migratorio temporal de trabajadores agrícolas. En estos términos se espera que este marco de cooperación binacional,

tratándose de trabajadores migrantes temporales, garantice el respeto de los derechos laborales, sociales y humanos (Delgado Bailón, 2008).

Sin embargo, los criterios de selección de las y los trabajadores agrícolas se han recrudecido progresivamente a petición del gobierno canadiense. Las personas interesadas deben cumplir los siguientes criterios: ser mexicanos; tener entre 22 y 45 años de edad; gozar de buena salud física; ser campesino, jornalero o dedicarse al momento de solicitar su admisión al Programa a alguna actividad relacionada a la agricultura. En el caso de apicultores, se les solicita carrera técnica agropecuaria y/o especialidad en apicultura; y deben demostrar contar con una experiencia mínima de cinco años. En el Programa también pueden participar las mujeres, y ellas deben preferentemente tener experiencia en la cosecha de fresa. Se les pide que tengan una escolaridad mínima de tercero de primaria y máxima de tercero de secundaria. Notemos que en cuanto al estado civil, es necesario que tanto hombres como mujeres estén casados o en unión libre y que preferentemente tengan hijos. Solo en casos excepcionales, personas solteras pueden participar en el programa siempre y cuando demuestren tener dependientes económicos (Delgado Bailón, 2008). Respecto al proceso de selección interno, Lutz, Vizcarra-Bordi y Flores Castro enfatizan la perspicacidad que las autoridades llevan a cabo en México para mantener el primer lugar de preferencia como país de origen de mano de obra. Mencionan que “la STPS²⁵ selecciona prioritariamente a campesinos físicamente robustos para que puedan soportar las duras condiciones de trabajo en los campos agrícolas, con experiencia en las actividades agropecuarias y con un nivel de educación escolar que les pueda permitir aprender a acatar órdenes en otro idioma pero sin ser capaces de exigir el cumplimiento de sus derechos ni mucho menos desafiar a su patrón canadiense” (Lutz; Vizcarra-Bordi; Flores Castro, 2010: 137).

Además, como estos autores lo mencionan, se despliega y opera una serie de técnicas de vigilancia, control y disciplinamiento de los cuerpos tanto de los aspirantes como de quienes son efectivamente enviados a Canadá por parte de las autoridades de la STPS en México y de cada oficina estatal. A tal punto que es posible afirmar que la complejidad de los mecanismos burocráticos de selección y envío de los trabajadores mexicanos a Canadá refleja un alto grado de control (2010: 118). Situación que Lutz, Vizcarra-Bordi y Flores-Castro acertadamente califican como “un biopanoptismo de los candidatos a la emigración”

(2010: 107). Dicho así, PTAT es entonces la manifestación perfecta del *biopanoptismo*, lo que estos autores definen como:

(...) [e]l conjunto de estrategias institucionales que se despliegan alrededor del campesino pobre para asegurar la vigilancia total de sus acciones y cuerpo. En nombre de una eficacia empresarial, esta filosofía práctica llevada a cabo por el Estado tiende a reducir a los trabajadores a neo-esclavos respond[iendo] idóneamente a los preceptos generales de la economía capitalista contemporánea donde los trabajadores de los países del Sur, como lo son los jornaleros agrícolas del PTAT, son convertidos en una mano de obra transnacional barata que se selecciona, ofrece, vigila, premia y castiga (Lutz; Vizcarra-Bordi; Flores Castro, 2010: 139-140).

En segundo lugar, mencionemos el aspecto que alude a la división sexual del trabajo. Respecto a las trabajadoras agrícolas temporales es importante mencionar que su participación en el programa evidencia una relación entre el género y el trabajo migrante. Las mujeres pueden participar en el PTAT; sin embargo, además de cumplir con todos los requisitos del programa, deben esperar a que se les solicite exclusivamente para la colecta de la fresa. La mujer, solo por el hecho de ser mujer, no accede fácilmente a este programa. Por cuestiones de *género* tiene que esperar a que un empleador decida contratarla y asumir el ‘riesgo’. En otras palabras, los patrones consideran a las mujeres una inseguridad adicional en los campos de cultivo por lo cual prefieren no contratarlas. Ofelia Becerril, en su trabajo sobre la relación de género y el trabajo transnacional menciona que:

Los patrones canadienses reconocen las habilidades de las [mujeres] para trabajar en sectores como en el empaque de frutas y hortalizas. No obstante, [no las solicitan] ya que para contratar[las], los empleadores tienen que construir viviendas separadas de los hombres, lo cual representa un gasto adicional. [Alegan también que] en ocasiones se requiere de mayor esfuerzo físico para realizar algunas tareas [que las mujeres no pueden hacer]. [En los campos agrícolas], las mujeres solo realizan las tareas de selección, empaque, recolección de frutas y pizca de fresa (Becerril, 2003: 6).

Y es que como Preibish lo afirma, “oficialmente no existe una discriminación por género [dentro del funcionamiento del PTAT] pero en la práctica, [es un hecho innegable]” (Preibish, 2000: 51). Y para esto, solo basta mencionar que “del total de trabajadores solicitados anualmente, apenas entre el 3 y el 4% son mujeres [y realizan casi exclusivamente]

labores especializadas como la cosecha de fresas” (Lutz; Vizcarra-Bordi; Flores Castro, 2010: 113).

En tercer lugar, abordemos la cuestión relativa a la exacerbación de la competencia entre los trabajadores. El contrato de trabajo del trabajador migrante temporal es nominativo. Los términos y las modalidades son negociados entre los representantes de los empleadores (FERME) del Gobierno canadiense y de los consulados de los países socios. El trabajador agrícola migrante no debe “trabajar para ningún otro [empleador] sin la aprobación de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá; del representante del gobierno y del empleador; debe además vivir en un lugar fijo” (Ressources Humaines et Développement Social Canada [RHDSC], 2008a; 2008b). No obstante, el carácter temporal del trabajo dentro del marco de este programa — que justificaba la regla de excepción al origen — ya no tiene validez. No solamente los trabajadores vienen año con año²⁶, pero con el tiempo la duración de los contratos de trabajo tiende a extenderse hasta los ocho meses por año, cuando al inicio éstos no excedían las 12 semanas. En estas condiciones, favoreciendo la expansión — en términos de número de trabajadores y de duración de la estancia — del PTAT y confiando los trabajadores migrantes temporales a un régimen de trabajo en la periferia del mercado del trabajo, el Estado ha institucionalizado la mano de obra — barata — en el sector agrícola. En otras palabras, la institucionalización del trabajador agrícola temporal dentro de un mercado laboral precario y dentro del marco del PTAT ha originado indirectamente la introducción artificial de una competencia entre los trabajadores migrantes y los trabajadores locales nacionales.

Situación que es necesario poner en tela de juicio al haber causado la depreciación de las condiciones de trabajo del sector agrícola en un contexto de fuerte intercambio comercial norteamericano de productos agrícolas. Además, las condiciones del programa son negociadas entre el gobierno canadiense y el gobierno mexicano. De la misma manera, el gobierno de Canadá y los empleadores canadienses pueden *afectar* la competencia entre los trabajadores migrantes provenientes de diferentes países. Esto quiere decir, solicitar trabajadores del país A en lugar del país B argumentando que los del país A trabajan mejor o más horas que los otros. Como lo reporta André Noel en *La Presse*, el cónsul Guatemalteco invitó en el verano de 2010 a los empleadores a aumentar los precios de las rentas exigidas a los trabajadores migrantes, debido a que

“una renta limitada a 20\$ por semana puede alentar a los agricultores a contratar a los campesinos de México en detrimento de los provenientes de Guatemala” (*La Presse*, 2010b: A3). Por lo tanto, “por temor a comprometer esta importante fuente de ingresos para su país económicamente desfavorecido, los funcionarios consulares de los países patrocinadores, hacen todo para evitar contradecir, importunar o entrar en conflicto con los empleadores” (TUAC, 2006: 6)²⁷.

En suma, el caso del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) muestra la institucionalización de un régimen de trabajo particular que deroga las leyes usuales del trabajo. En una alianza entre el Estado y la empresa privada²⁸ son negociados los términos que permiten la disposición de una mano de obra barata, bajo control, sexualmente discriminada y confinada a un segmento preciso en los mercados periféricos del trabajo y caracterizada por una movilidad restringida. Consecuentemente distinguida por un acceso limitado a los sistemas públicos de protección social y a la sindicalización. Con el tiempo, ya no son las circunstancias “excepcionales” — que originalmente justifican la puesta en marcha del programa — pero la oferta y la demanda que estructuran las modalidades de la aplicación del programa en función de las necesidades de la mano de obra de los miembros del FERME. Debido a ello, el número de trabajadores migrantes agrícolas aumenta gradualmente y la duración de las estancias es prolongada. Dos elementos que permiten introducir, fomentar y hasta restringir la competencia entre los trabajadores — entre migrantes y nacionales, pero también entre los inmigrantes — dentro de este sector de actividad. Más aún, porque el PTAT inauguró la implementación de programas semejantes dentro de otros sectores de la economía en los últimos años, podemos argumentar que el programa se convirtió en un vector de la desintegración de un régimen de trabajo de tipo universalista²⁹.

EL CASO DE LAS TRABAJADORAS FAMILIARES — THE LIVE-IN CAREGIVER PROGRAM

Según las *Directivas del Live-in Caregiver Program*, el LCP (por sus siglas en inglés) ha sido diseñado para apoyar “a los canadienses que necesitan que una persona viva y trabaje en sus domicilios para ayudarles a cuidar a sus hijos, a las personas mayores o las personas con alguna discapacidad” (RHDSC, 2008c: 3). En vigor desde 1992, este progra-

ma es la continuidad del *Program for Foreign Houseworkers* (PEME, 1981-1992). Este último ha reemplazado al programa creado en 1973, destinado a reclutar a trabajadores migrantes provenientes del Caribe (Association des aides familiales du Québec [AAFQ], 2008: 2). Estos tres programas se distinguen de la situación anterior (antes de 1973) por el hecho de que “no conceden [al momento de la llegada] el estatus de residente permanente” (Langevin; Belleau, 2000: 21)³⁰.

La llegada de las trabajadoras familiares a la provincia de Quebec bajo el marco de este programa se inscribe en una dinámica que resulta de la “disímil relación Norte-Sur” (AAFQ, 2009: 1)³¹. Más del 80% de estas trabajadoras provienen del exterior de Canadá (una fuerte representación de Filipinas)³², mientras que menos del 20% son nacidas en Quebec (AAFQ, 2009: 4). Para Langevin y Belleau, “la composición étnica [de las trabajadoras familiares] ocupa un papel importante en la deterioración de su [propia] situación jurídica y de sus condiciones [históricas] de trabajo, en comparación a las [trabajadoras] blancas de origen Británico y especialmente a las de color que beneficiaban de menos derechos” (Langevin; Belleau: 2000: 21).

Dado que una gran parte de las trabajadoras familiares ejercen sus labores al margen del Programa, es difícil evaluar el número exacto³³. Más de 16.000 mujeres llegaron a Canadá entre 1996 y 2000 en el marco de este Programa (Spitzer *apud* Sorberger, 2006)³⁴. En Quebec, se estima de 20.000 a 40.000 el número de las trabajadoras familiares (AAFQ, 2009: 1) y la Comisión de Normas del Trabajo destaca que 2.000 de entre ellas se inscribe dentro del LCP (Comisión de las normas laborales, 2008: 1). Según la *Asociación de trabajadores familiares de Quebec* (AAFQ), a partir de sus intervenciones e investigaciones de terreno, el fenómeno de las trabajadoras sin permiso de trabajo aumenta rápidamente. Contrariamente al caso de los trabajadores agrícolas de temporada, buen número de *Live-in Caregiver* se encuentra sin estatus agravando aun más su vulnerabilidad social³⁵.

Las trabajadoras contratadas bajo el marco del LCP tienen un permiso de trabajo nominativo, es decir, válido para un solo empleador. A diferencia de los trabajadores migrantes de temporada en el sector agrícola, ellas pueden solicitar el estatus de residente permanente. Dado que deben trabajar al menos 24 meses durante un período de tres años para poder solicitar la residencia permanente canadiense, su movilidad es limitada, por un cierto periodo de tiempo, en un mercado periférico

de trabajo institucionalmente creado por el Estado. Además, las mujeres contratadas bajo el status de *Live-in Caregiver* son subempleadas. Mientras que a los trabajadores del PTAT se les exige que tengan “experiencia en el sector agrícola”³⁶ a las *Live-in Caregiver* se les exige una formación bastante valiosa e importante³⁷. Finalmente, las modalidades del programa *Live-in Caregiver* se convierten en una trampa para estas mujeres al mantenerlas “en un estatus inferior [que] provoca la devaluación de sus calificaciones y las inscribe como trabajadoras no calificadas destinadas [única y exclusivamente a la realización de] trabajos domésticos” (Kofman, 2004: 651, NT).

Respecto a sus condiciones efectivas de trabajo, cabe mencionar que debido a que deben completar los 24 meses de servicio, las mujeres deben enfrentarse a “fallas y abusos” del LCP (AAFQ, 2008: 3³⁸). Situación que se vuelve particularmente nociva dado que las mujeres se encuentran en una situación de extrema vulnerabilidad frente a su empleador. Aún si las mujeres *Live-in Caregiver* – contratadas en el marco del LCP cuentan con la cobertura de la *Ley sobre las Normas del Trabajo (LNT)* después de la adopción del Proyecto de Ley 143³⁹, ciertas exclusiones están aún vigentes. De esta manera, las “niñeras” no son admisibles a la semana normal de trabajo, lo que implica que las horas extraordinarias son pagadas a una tasa regular (AAFQ, 2008: 5)⁴⁰. Dado que una mujer *Live-in Caregiver* puede ser declarada “trabajadora autónoma” por su empleador, el acceso de estas mujeres a las prestaciones de seguro de empleo es difícil⁴¹. A pesar de que son tres veces más susceptibles de sufrir accidentes laborales que el promedio de las trabajadoras quebequenses (*La Presse*, 2008), las *Live-in Caregiver* deben inscribirse por cuenta propia a la Comisión de la salud y de la seguridad del trabajo (CSST) con el fin de poder beneficiar del régimen de indemnización por los accidentes laborales⁴². En los hechos estas trabajadoras están aisladas⁴³; algunas veces secuestradas; y trabajan de 15 a 20 horas al día. Algunas de entre ellas no perciben salario alguno o muy poco, y sufren abuso y violencia ya que “los empleadores [pueden] amenazarlas con deportarlas y [con confiscarles] sus documentos de identidad” (AAFQ, 2009: 1). Además de esto, antes de ser contratadas “debido a los retrasos” y “en la ausencia de regulación y reglamentación de los empleadores” [ellas] deben a menudo utilizar las agencias de empleo y las consultorías en inmigración, las cuales adoptan prácticas altamente reprobables, provocando que sus condiciones de trabajo sean equivalentes a las de la servidumbre (AAFQ, 2008: 7). Al término de su trabajo

de investigación sobre el LCP, Langevin y Belleau (2000: 198) no dudan en relacionarlo con el tráfico de mujeres⁴⁴. Lo anterior, aun cuando ellas son contratadas en el marco de un programa gubernamental (LCP), la debilidad de la reglamentación y la ausencia del control hace que estas mujeres trabajadoras se encuentren en una situación muy similar a la de las mujeres sin estatus legal en el país. Mencionemos finalmente que desde su creación a mediados de los años 1970, la Asociación de ayudas familiares de Quebec (AAFQ; *Live-in Caregiver Association Quebec*) lucha activamente para que los diferentes niveles de Gobierno normalicen el ambiente de trabajo de estas mujeres reconociendo las garantías mínimas de la ley a todas las trabajadoras en casa privada y haciendo que los empleadores respeten las leyes y los reglamentos. Sin embargo, es necesario admitir que las mujeres están generalmente aisladas — contrariamente a los trabajadores agrícolas migrantes; ellas no trabajan exclusivamente para un solo empleador — haciendo que toda acción colectiva se vuelva extremadamente difícil y hasta imposible.

Este segundo caso muestra también la institucionalización de un régimen de trabajo particular que deroga las leyes usuales del trabajo. A menudo, sobre calificadas para los empleos que ellas ocupan, las mujeres contratadas en el marco del Programa *Live-in Caregiver* están confinadas a un segmento bien preciso de los mercados periféricos del trabajo. Su movilidad en el empleo está limitada. Más aún que los trabajadores migrantes agrícolas, ellas tienen un acceso limitado a los regímenes públicos de protección social y a la sindicalización. La exigencia de completar 24 meses de servicio en un período de 3 años refuerza su debilidad en el sistema laboral. Mencionemos también, en primer lugar, que el LCP se inscribe en la dinámica de un Estado benefactor *neoliberalizado* que opta por el desarrollo de servicios privados en detrimento de servicios públicos de calidad superior (Boucher; Noiseux, 2010). En segundo lugar, el auge del LCP evidencia la investigación constante sobre la relación existente entre el género y el trabajo migrante dentro del ámbito de la literatura feminista sobre la cadena global de las profesiones del cuidado de la salud (Boucher, 2009). Y finalmente, el interés primordialmente en las desigualdades de desarrollo y de clases sociales, además de la reproducción a gran escala de la división sexual del trabajo y la repercusión y segregación laboral de las mujeres (en empleos periféricos, segmentados y desvalorizados) y hasta en la feminización de los mercados periféricos del trabajo.

EL CASO DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS EN EL MARCO DEL “PROYECTO PILOTO RELATIVO A LAS PROFESIONES QUE EXIGEN UN NIVEL REDUCIDO DE FORMACIÓN”

Mientras que los dos programas anteriores se refieren a segmentos particulares de la actividad económica, el *Proyecto Piloto relativo a las profesiones que exigen un nivel reducido de formación* (Proyecto Piloto) se distingue porque permite la contratación — en caso de que se demuestre la escasez de mano de obra canadiense — de trabajadores extranjeros “teniendo un nivel reducido de formación reconocida⁴⁵⁷” en cualquier sector de actividad. La aplicación de este programa se inscribe en la continuidad de medidas surgidas en las últimas dos décadas. Además de la medida que permite la contratación de trabajadores en el sector de la construcción en Ontario, Vineberg menciona que en Manitoba fue creado un programa temporal en los años 1990 con el fin de satisfacer la escasez de enfermeras. En Manitoba también se puso en vigor un proyecto piloto para los operadores de máquinas de coser. La experiencia se extendió a la industria del vestido, a las empacadoras de carne y al sector de las arenas bituminosas (Vineberg, 2008: 5-7). Fundado en el 2002, el Proyecto Piloto revela la institucionalización y la ampliación de los regímenes derogatorios del trabajo en Canadá. Desde 2004, al menos 3 000 trabajadores extranjeros han sido contratados en el marco de este programa, principalmente en las áreas de hotelería y de la transformación de la carne (Centre d'études et de recherches internationales [CERIUM], 2005). Aun que datos más recientes por sector de actividad y por provincia no están disponibles, parece ser que el número de personas contratadas en el marco del programa está en fuerte progresión.

En un principio, la duración máxima de la estancia de los trabajadores era de un año. Al término, el trabajador debía abandonar el país al menos cuatro meses antes de hacer una nueva solicitud de empleo. Sin embargo, en 2006 fue posible prolongar la estancia por un periodo de dos años (Vineberg, 2008: 6). Desde 2009, otros cambios han sido realizados. Estos indican una ampliación y una perennización de este elemento del Programa respecto a los Trabajadores Extranjeros Temporales: los empleadores están autorizados a contratar: 1) trabajadores que ya han trabajado en Canadá durante 24 meses; y, 2) trabajadores que no han regresado a su país por un mínimo de cuatro meses (Gobierno de Canadá, 2009b). Dado que estos últimos pueden ser recontratados cada dos años sin que puedan acceder a la residencia permanente, menciona-

remos aquí la opinión de Piché (2009) en cuanto a la institucionalización de la política de inmigración a dos velocidades. Es decir, una para los trabajadores calificados que tienen acceso a la ciudadanía plena y entera; y otra, para los trabajadores no calificados sometidos a las restricciones derivadas de un permiso de trabajo nominativo que restringe la libertad de movimiento; que los cantona a los mercados periféricos del trabajo; y, que los relega a un status “no man’s land” al margen de la ciudadanía⁴⁶.

Abriendo el conjunto de los sectores de actividad a la competencia de trabajadores extranjeros temporales poco calificados cuyo contrato de trabajo deroga las leyes usuales del trabajo, el programa representa un recurso sobre el cual se apoya una estrategia que tiene por objetivo “la ruptura” de la articulación político-jurídica del trabajo con pretensión universalista. Primero, la multiplicación del recurso a las formas diversas y jerarquizadas de contratos de trabajo atípicos ejerce una presión a la baja sobre las condiciones de trabajo (salario, beneficios sociales y acceso a los sistemas de protección social). Segundo, el programa incita a las empresas del mismo sector a adoptar estas prácticas con el fin de mantener su nivel de competitividad. Como lo menciona Green, el programa también tiene efectos perniciosos respecto a las trayectorias profesionales de los jóvenes trabajadores:

Perhaps the most important of the price signals being sent in these booming labour markets is the signal to young people on whether to get training and of what type. The special lists of occupations for BC and Alberta are filled with trade occupations such as carpenters. Trades and business organizations lament the insufficient numbers of young people seeking trades training. But, why would anyone expect them to select those occupations if the policy message we send is, these are jobs with erratic demand. In bad times, you’re on your own. In good times, we’ll bring in temporary foreign competition to make sure your wages don’t get too high (Green, 2007: 1).

Por otra parte, aunque las condiciones de empleo de esta categoría de trabajadores temporales no estén bien documentadas como los casos anteriores, todo parece indicar que estos trabajadores enfrentan problemas similares. La Federación del Trabajo de Alberta (AFL) denuncia los abusos tales como, los costos solicitados por las agencias de empleo en Canadá y en los países de origen; las deducciones excesivas en los cheques de nómina (principalmente por el hospedaje y el transporte); los salarios más bajos que lo prometido; la ausencia de capacitación en salud y seguridad laboral; promesas incumplidas sobre el estatus del inmigrante

permanente y sobre la formación profesional y lingüística (aprendizaje del Inglés); y, la falta de pago del transporte de ida y vuelta desde el país de origen (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec [FTQ], sin fecha: 5). Al final, no solamente los trabajadores temporales contratados en el marco del Proyecto piloto son sometidos a dificultades parecidas a los trabajadores de otros programas discutidos en este texto en lo que respecta a su organización colectiva, pero más aún, parece que este Programa es utilizado como una táctica de *desindicalización* en ciertos mercados laborales⁴⁷

En conclusión, después de haber mencionado las tres características del programa respecto a los trabajadores extranjeros temporales, constatamos que el PTAT, así como las trabajadoras familiares — *the Live-in Caregiver Program* — y los trabajadores contratados en el marco del “Proyecto piloto” son tratados como trabajadores y migrantes de segunda clase. Como lo mencionan Jannard y Crépeau:

La política migratoria canadiense [...] crea dos categorías de migrantes. Los trabajadores calificados, que tienen acceso a la residencia permanente y a los derechos que esta conlleva; y, los trabajadores no calificados, cuyos derechos [son] limitados [y se traducen en] abusos dentro del medio laboral (Jannard; Crépeau 2009: 1).⁴⁸

Situación que nos lleva a decir que, desde hace algunos años el Gobierno canadiense favorece cada vez más el reclutamiento temporal de trabajadores extranjeros en detrimento de la migración permanente. En diciembre de 2009, hubo 282.771 trabajadores extranjeros temporales en Canadá, de los cuales 30.616 se establecieron en Quebec (Citoyenneté et Immigration Canada, 2009)⁴⁹. Desde 1980, el número de trabajadores extranjeros admitidos en Canadá temporalmente mostró un crecimiento más rápido que el número de personas admitidas temporalmente por otras razones⁵⁰. En este contexto no debemos sorprendernos al constatar que, desde el 2008, el número de trabajadores extranjeros temporales superó el número de residentes permanentes admitidos en el mismo año (Conseil Canadien pour les Réfugiés, 2008)⁵¹. Como lo menciona Vineberg, esta transformación de la política migratoria cuestiona la histórica posición canadiense respecto al hecho que las personas que vienen a Canadá deciden establecerse, convertirse en residente permanente y, más tarde, solicitar la ciudadanía (Vineberg, 2008: 8). Esto es, “un cambio radical efectuado sin un verdadero debate público” (Conseil Canadien pour les Réfugiés, 2008: 2). El auge acelerado del

programa respecto a los trabajadores extranjeros temporales crea lo que Victor Piché considera como “la puesta en marcha de un régimen migratorio regido por el rechazo de la integración ciudadana” (2009: 1) que crea a los “no-ciudadanos del mundo”. No obstante, buscamos poner en evidencia que la existencia de estos Programas se inscribe en: 1) una dinámica estructural de explotación del Sur por un Norte que busca instrumentalizar y controlar una mano de obra migrante y desechable; y, 2) una dinámica de centrifugación del empleo hacia los mercados periféricos del trabajo en los países del centro.

Primero, en el caso preciso del PTAT es importante recalcar que, gran parte de la riqueza agrícola de Canadá se sustenta hoy en día en la mano de obra extranjera estacional. Que los efectos de esta migración dentro de la economía canadiense han redundado satisfactoriamente al cubrir con mano de obra barata y fácil de controlar haciendo de los movimientos migratorios temporales hacia Canadá un beneficio económico dentro de un contexto de sobreexplotación laboral con un mínimo de respecto de derechos laborales (Vanegas García: 2003: 14-15). Lo que reduce consecuentemente la movilidad de los trabajadores en un mercado de trabajo altamente controlado por el Estado y el sector privado.

Además, los mecanismos asociados a los tres programas no solo controlan el mercado laboral, sino que controlan al trabajador cuestionando la lógica del capitalismo y el control del Estado y del sector privado sobre el objeto y el sujeto: el mercado laboral y el trabajador. En cada caso, hemos visto que la flexibilidad del mercado laboral y la movilidad del trabajador se apoya sobre una re-regulación — en una alianza entre el sector privado y el Estado — de la migración laboral. No obstante, como ya lo menciona Binford, las respectivas autoridades binacionales se han encargado, por una parte de *legitimar* las condiciones laborales y de vida y los niveles de remuneración, que en general pueden considerarse como inaceptables para y por la mayoría de los trabajadores agrícolas canadienses, y por otra parte de *silenciar* las quejas de los trabajadores mexicanos y canadienses cuando éstas se hacen públicas (2006: 76). Además, sin romper con la paradoja de un liberalismo “realmente existente”, esta situación implica la fortificación de las fronteras nacionales así como una mano de obra con restricciones de libertad de movilidad. En fin, hemos puesto en evidencia la instrumentalización de los programas y, sobre todo, el alto nivel de control y disciplinización de los trabajadores.

Segundo, desempeñándose como “ejército de reserva” y empujando hacia abajo las condiciones de trabajo, los trabajadores migrantes temporales representan un vector de transmisión que introduce, en los mercados nacionales del trabajo, una competencia insostenible creada por la división internacional del trabajo y la explotación de los trabajadores de países empobrecidos. Como lo demuestran con pertinencia Dardot y Laval, contrariamente a una idea muy común, el neo-liberalismo no debe ser confundido con la vulgata del “laissez-faire” del siglo XVIII; al contrario, debe ser definido más bien como “el conjunto de discursos, de prácticas y de disposiciones que determina un nuevo modo de gobierno de los hombres según el principio de la competencia” (Dardot; Laval, 2009: 6-7). Dicho de otra manera, el neoliberalismo promueve las intervenciones del Estado que resuelven artificialmente sus crisis a costa de los trabajadores (Sieffert, 2008, *apud* Dardot; Laval, 2009: 7).

En esta óptica, debemos ver la creación de programas de trabajo en régimen derogatorio que cantona a los trabajadores migrantes en un estatus de segundo orden — en los mercados periféricos del trabajo — como el resultado de una acción continua y multiforme de un Estado comprometido en la transformación global de las instituciones, de las relaciones sociales y de las maneras de gobernar apoyándose en el principio de la competencia. Su aplicación responde a una estrategia deliberada, negociada en una alianza — entre el Estado y el sector privado—, con el objetivo de repensar la articulación político-jurídica de la regulación del trabajo para poner fin a un régimen de trabajo universalista — erigido en el marco del régimen fordista — que, según estos “socios”, no responde al imperativo de la flexibilidad exigida por la mundialización. Esto se traduce también en la implementación de una lógica de centrifugación del empleo hacia los mercados periféricos del trabajo que tiene como objetivo favorecer el auge del empleo atípico caracterizado por una mínima remuneración, un acceso restringido a los sistemas de protección social, así como a la representación sindical y a la negociación colectiva (Noiseux, 2008: 68).

Así, el estudio de estos tres componentes del programa respecto a los trabajadores extranjeros temporales ilustra no solamente la explotación de una mano de obra vulnerable y contratada a bajos salarios, sino también su instrumentalización facilitando el rompimiento de un régimen de trabajo centrado en el empleo regular de duración indeterminada garante del acceso a la protección social. Teniendo como objetivo la erosión progresiva de la forma canónica que tomaba el empleo en el

régimen anterior, la dinámica de centrifugación, inscrita en una lógica de flexibilización del trabajo, se traduce en la proliferación y en la jerarquización de formas diferenciadas de integración al empleo en los mercados periféricos del trabajo.

Por último, a pesar de que no sea nuestra intención minimizar las condiciones de explotación a las cuales son sometidos los otros trabajadores, es necesario admitir que las trabajadoras del Programa *Live-in Caregiver* se encuentran en una situación de extrema vulnerabilidad dado que son a menudo empleadas en condiciones que se sitúan justo en los límites de la esclavitud. Entonces, podemos agregar que en el extremo periférico de los mercados del trabajo existe una jerarquización basada en el género. Aun si los trabajadores agrícolas de temporada y los contratados bajo el Proyecto Piloto desafían condiciones de trabajo desfavorables, constatamos que no son subempleados y que de hecho logran ganar ciertas luchas colectivas. Irónicamente, las trabajadoras contratadas bajo el marco del LCP pueden obtener la residencia permanente en Canadá tal y como ya se mencionó. Pero esta “posibilidad emancipadora” no es más que un proceso de liberación que nos recuerda una época que pensábamos ya pasada.

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, Roy J.; Singh, Parbudyal. (1997), "Experience with the NAFTA's Labour Side Accord", *Comparative labor law journal*, Vol. 18, no. 2, Winter.
- Alberta Federation of Labour. (2007), "Travailleurs étrangers temporaires : la main-d'oeuvre jetable de l'Alberta", *Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL après 6 mois d'activité*, Alberta, novembre.
- Antunes, Ricardo. (1996), *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Valencia: Piedra azul.
- Arat-Koc (1997), « From Mothers of the Nation to Migrant Workers », dans Abigail B. Bakan et Daiva Stasiulis (dir.), *Not One of The Family, Foreign Domestic Workers in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, Toronto, 1997.
- Ares, Mathieu; Noisieux, Yanick. (2009), Fragilité des entreprises et syndicalisation des travailleurs agricoles au Québec, *Rapport d'expertise pour le cabinet d'avocats Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino*. Montréal, 61 p.
- Arsenault, Stéphanie. (2004), Défendre les droits des travailleurs agricoles migrants: Entrevue avec Marcia Ribeiro. *Vivre ensemble*, Vol. 12, N° 43, otoño, 4 p.
- Association des aides familiales du Québec. (2009), *Trafic des aides familiales au Québec: Constat et revendication*, Montreal, 4 p.
- _____. (2008), *Participation aux audiences pancanadiennes du comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes*, Montreal.
- _____. (2002), *Mémoire sur le document Revoir les normes du travail du Québec, un défi collectif*, Montreal.
- _____. (1999), *Mémoire présenté dans le cadre des consultations publiques entourant le rapport intitulé « Au-delà des chiffres : l'immigration de demain au Canada »*, Montreal.
- Basok, Tanya. (2000), Migration of Mexican Seasonal Farm Workers to Canada and Development: Obstacles to Productive Investment. *International Migration Review*, Vol. 34, N° 41, pp. 79-97.

- Beck, Ulrich. (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Berrecil, Ofelia. (2003), Relación de Genero, Trabajo Transnacional y Migración Temporal: Trabajadores y trabajadoras agrícolas mexicanos en Canadá”, *Primer Coloquio Internacional, Migración y Desarrollo: transnacionalismo y nuevas perspectivas de integración*.
- Binforf, Leigh. (2006), Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos, *Migraciones internacionales*, Vol. 3, N° 3, enero-junio.
- Boucher, Marie-Pierre; Noiseux, Yanick. (2010), Effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail des Québécoises : huit études de cas, *Cahier de recherche de l’IREF*, N° 23, Montreal: IREF, 127p.
- Boucher, Marie-Pierre. (2009), Les femmes et la libéralisation globale. Bilan critique des écrits publiés depuis 2003, *Rapport de recherches, Institut d’études internationales de Montréal, Institut de Recherches et d’études féministes*, Montreal:UQAM.
- Castles, Stephen; y Miller Mark. (2007), *La era de la migración: Movimientos internacionales de población*, Universidad Autónoma Metropolitana, 392 p.
- Centre d’études et de recherches internationales. (2005), Un monde en mouvement, *Le Devoir*, 16 de abril, Montreal.
- Citoyenneté et Immigration Canada. (2010), *Faits et chiffres 2009 – Aperçu de l’information: résidents permanents et temporaires*, Ottawa.
- Comission de la Cooperation Dans Le Domaine Du Travail De L’Anact. (2003), La protection des travailleurs migrants du secteur agricole, au Canada, aux États-Unis et au Mexique , *Secrétariat de l’ANACT*, Washington.
- Comission des Normes du Travail. (2008), Le recours aux travailleurs étrangers temporaires : Un phénomène en émergence au Québec, *Bulletin d’information de la Commission des normes du travail*, Vol.1, N° 2.
- Conseil Canadien pour les Réfugiés. (2008), *L’essor de la migration temporaire au Canada: Un changement de cap*, Ottawa.
- Chambre des Communes. (2009), Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statuts légaux, *Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l’immigration*, Ottawa, maio, 110 p.

- Conseil des Viandes du Canada, Le Conseil Canadien Du Porc Et Canada Porc International. (2007), *Renforcer la compétitivité de la filière porcine canadienne*, Document présenté au gouvernement du Canada, avril.
- Coutu, Michel. (2010), Commission des relations du travail — Une victoire pour les travailleurs agricoles migrants », Professeur titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, *Le Devoir*, Montréal, 21 de abril.
- D'Amours, Martine. (2003), Le travail indépendant: une hétérogénéité construite socialement, *Cahiers du CRISES*, Collection Thèses et Mémoires, Vol. 3, N° 7, Montréal : CRISES, diciembre.
- Daenzer, Patricia. (1993) M. *Regulating Class Privilege, Immigrant Servants in Canada, 1940s-1990s*, Toronto: Canadian Scholars' Press Inc.
- Dardot, Pierre; Laval, Christian. (2009). *La nouvelle raison du monde : Essai sur la société néolibérale*. Paris : La Découverte, 498 p.
- Delgado Bailón, Alba. (2008), *Programa de trabajadores agrícolas temporales México - Canadá*. Tesis de Licenciatura. Relaciones Internacionales. Departamento de Relaciones Internacionales y Ciencias Políticas, Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades, Universidad de las Américas, Puebla, México, maio.
- Depatie-Pelletier. (2009). Travailleurs étrangers temporaires au Canada : cadre d'autorisation au travail et production de statistiques démographiques. *Métropolis*, Montreal, 55p.
- Desrochers, Lucie. (2000), *Travailler autrement: pour le meilleur et pour le pire?: Les femmes et le travail atypique*, Conseil du Statut de la femme, Quebec. 201p.
- Durand, Jean-Pierre. (2004), *La chaîne invisible, Travailleur aujourd'hui: Flux tendu et servitude volontaire*, Paris: Éditions du Seuil.
- Fundación de Empresas en Reclutamiento de Mano Agrícola Extranjera. (2006), Comunicado de prensa, noviembre. En: http://biz.branchez-vous.com/communiqués/detail/communiqués_32779.html. Consultado en 25 de junio de 2010.
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. (Sin fecha), "Le recrutement des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires", Montréal. En : <http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=5273>.

- Gobierno de Canada. (2010a), Programme des travailleurs étrangers temporaires: Statistiques sur les avis relatifs au marché du travail (AMT), Statistiques annuelles 2006-2009, Ressources Humaines et Développement des compétences Canada, Ottawa.
- Gobierno de Canada. (2010b), Programme des travailleurs étrangers temporaires : Changements apportés au Programme des aides familiaux résidents, Ressources Humaines et *Développement des compétences Canada*, Ottawa.
- Gobierno de Canada. (2009a), *Canada – Colombia, Fiche de renseignements - Un accord de coopération dans le domaine du travail*, Affaires étrangères et Commerce international Canada, Ottawa.
- Gobierno de Canada. (2009b), Changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires — Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (Niveaux C et D de la CNP), Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada, Ottawa.
- Gobierno de Canada. (2004), Aperçu Classification nationale des professions, Ressources Humaines et Développement des compétences Canada, Ottawa.
- Green, David A. (2007), Wage, markets and temporary workers. *Commentary and Facts Sheets*, Canadian Center for Policy Alternatives, Ottawa, junho.
- Hanley, Jill. (2008), Social condition of SAWP agricultural workers as it influences their relationship with their employer, *Rapport d'expertise pour le cabinet d'avocats Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino*, Montreal, 33p.
- Institut de La Statistique Du Québec. (2005), Conditions de Travail et rémunération. *Données sociales du Québec (DSQ) — Édition 2005* (chapitre 5 rédigé par Suzanne Asselin).
- Institut Nord-Sud. (2006), Canada's Seasonal Agricultural Workers Program as a Model of Best Practices in Migrant Worker Participation in the Benefits of Economic Globalization, *Rapport synthèse de l'étude de l'Institut Nord-Sud*, Ottawa.
- Jannard, Louis-Philippe; Crepeau, François. (2009), Les travailleurs étrangers temporaires : peu d'espoir d'une réforme du système d'immigration, *Chronique du Cérium*, Montréal, junho.

- Kofman, Eleonore. (2004), Gendered Global Migrations : Diversity and Stratification, *International Feminist Journal of Politics*, Vol. 6, N°4, pp. 643-665.
- Langevin, Louise; Belleau, Marie-Claire. (2000), *Le trafic des femmes au Canada: une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales immigrantes résidentes et de la pratique des promises par correspondance*, Faculté de droit, Université Laval, Québec.
- Lamarche, Lucie; Bachand, Remi. (2003), La protection et la promotion des droits des travailleuses québécoises à l'heure de la prolifération des accords de commerce : le besoin de clarifier les causes de menaces potentielles afin d'orienter l'action. *Étude réalisée pour le compte du conseil du statut de la femme*, UQAM, octobre.
- La Presse. (2010a), Edición de 03 de julio, p. A2.
- _____. (2010b), Edición de 3 de julio, p. A3.
- _____. (2008). Edición de 10 de noviembre.
- _____. (2007a), Edición de 08 de junio.
- _____. (2007b), Edición de 08 de noviembre.
- _____. (2007c), Edición de 20 de junio.
- _____. (2007d), Edición de 9 de julio.
- _____. (2007e), Edición de 31 de agosto.
- Latour, Charles. (2007), *Los Mexicanos: La batalla de Patricia Pérez*, Documental, Canadá.
- Lessard, Michaël. (2003), *Est-ce que l'inclusion de clauses sociales dans des accords commerciaux est un moyen stratégique de favoriser le respect effectif des droits humains fondamentaux et selon quelles perspectives?* Comité de l'Université Laval de l'Entraide universitaire mondiale du Canada, Québec, abril.
- Lutz, Bruno; Vizcarra-Bordi, Ivonne; Flores Castro, Verónica. (2010), Cuerpo y biopantoptismo en México a principios del siglo XXI: el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá. *Estudios Fronterizos*, Nueva Época, Vol. 11, N°. 21, enero-junio, pp. 107-142.
- Macklin, Audrey. (1992), « Foreign Domestic Worker : Surrogate Housewife or Mail Order Servant? », 37 *McGill L.J.*, Montréal, 1992.

- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec [MAPAQ]. (2006), *Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des Antilles*, Direction du développement de la main-d'œuvre, Institut de technologie agroalimentaire.
- Mercure, Daniel. (2001), "Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation de l'emploi : du fordisme à l'impartition flexible", in *L'incessante évolution des formes d'emplois et la redoutable stagnation des lois du travail*, LVe Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, Ste-Foy, pp.6-21.
- Moulier Boutang, Yann. (1998), *De l'esclavage au salariat: Économie historique du salariat bridé*, série Confrontation, Actuel Marx, Paris: Presse Universitaire de France, 765p.
- Nieto, Roberto. (2005), Qui cueille vos fraises ?. *Journal d'Alternatives*, Montréal, septembre.
- Noiseux, Yanick. (2008), *État, syndicalisme et travail atypique au Québec: une sociologie des absences et des émergences*. Thèse de doctorat en sociologie, UQAM, Montreal, 871 p.
- Noiseux, Yanick. (2006), Le Canada et la gouvernance du travail dans le contexte de la mondialisation : État des lieux. *Centre d'études sur l'intégration et la mondialisation*, Montréal, 58 p.
- Organization Internationale du Travail. (2005), La mondialisation échoue à créer des nouveaux emplois, *Communiqué de presse BIT/05/48*, Genève, décembre.
- Ortega Olivares, Mario. (2004), A diez años del acuerdo de cooperación laboral entre Canadá, México y Estados Unidos. *Revista mexicana de estudios canadiense*, N°7.
- Piché, Victor. (2009), Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde, *Possibles*, Montréal.
- Preibish, K. (2000), "La tierra de los no-libres : migración temporal México-Canadá y dos campos de reestructuración económica neoliberal", in Leigh Binford; M. D'aubeterre (ed.) *Conflictos migratorios transnacionales y respuesta comunitarias*, México: Gobierno del Estado de Puebla, CONAPO, BUAH, ICSyH, Municipio de Puebla, Sociedad Cultural Urbanista.

- Ressources Humaines et Développement Social Canada. (2008a), *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada*.
- _____. (2008b), *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles*.
- _____. (2008c), *Directives relatives au Programme des aides familiaux r didents[sic]*, Ottawa.
- Ressources Humaines et Développement des compétences Canada. (2008), Programme des travailleurs agricoles saisonniers. En : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/ptas_ctet.shtml. Consultado en marzo de 2009.
- Schechter, Tanya. (1998), *Race, Class, Women and the State, The Case of Domestic Labour in Canada*, Montreal, Black Rose Books, 1998
- Sieffert, Denis. (2008), La fable de la crise finale, *Politis*, Paris, septi membre.
- Sorberger, Joe. (2006), Le Canada, un pays de cocagne ?. *Perspectives sur la recherche*, Université d'Ottawa, Ottawa.
- Sotelo Valencia, Adrian. (2004), "Globalizacion, dependancia y desregulation Laboral", *Séminaire Internacional de la REDEM*, Barcelona.
- Sotelo Valencia, Adrian. (1999), *Globalizaci n y Precariedad del Trabajo en México*, México: Ediciones El Caballito, 150p.
- Statistiques Canada. (2008), Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007, *Série d'analyses de la population active canadienne* (par Jason Gilmore), N  71-606-X2008003), Ottawa.
- _____. (2006), Le marché du travail en 2005, *Perspectives*, N  75-001-XIF, Ottawa, pp. 25-31.
- _____. (2005), *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*. Division des enquêtes spéciales, Catalogue N  89-614-XIF, Ottawa, 119p.
- Tuac Canada. (2007), *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2006-2007*, Cinquième rapport national annuel des TUAC sur les travailleurs migrants, Toronto.

Tuac Canada. (2006), *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2005*, Cinquième rapport national annuel des TUAC sur les travailleurs migrants, Toronto, junio 2006.

_____. (2011), *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada*. En http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/awa/publications/UFCW-Status_of_MF_Workers_2010-2011_FR.pdf. Consultado el 4 de enero de 2012.

Vanegas García, Rosa María. (2003), México y el Caribe en el Programa Agrícola Canadiense. *Revista Mexicana de Estudios Canadienses*, Nueva Época Vol.1, N° 6. En: http://revista.amec.com.mx/num_6_2003/Vanegas_Rosa.htm. Consultado el 12 de diciembre de 2011.

Verma, Veena. (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*, Institut Nord Sud, diciembre.

Vineberg, Robert. (2008), *Migration temporaire et adaptabilité du marché du travail dans les provinces des Prairies et le Nord. Rester ou Partir*, Séminaire de recherches en politiques concernant la migration temporaire, Ottawa.

Weiss, Marley. (2008), *Ruminations on the Past, Present and the Future of International Labor Standards: Empowering Law in the Brave New Economic World*. *Working paper* présenté dans le cadre du colloque international *Humaniser le commerce/Humanizing Trade*, Montréal, abril.

NOTAS

1. Para una perspectiva general de estas iniciativas, visite el Grupo de Investigaciones sobre la Gobernanza Global del Trabajo (GGT), en: <http://www.ggt.uqam.ca/spip.php?rubrique1&lang=fr>. Consultado el 25 de junio del 2010.
2. Lessard (2003) no duda en hablar de “simulacros de cláusula social”. Los análisis sobre la ineficacia del ACLAN en su contribución para la protección de los derechos de los trabajadores de los países miembros del TLCAN son numerosos. Adams (2004) menciona que el ACLAN “is fading into oblivion”. Ni el ACLAN, ni el TLC — salvo excepción particular para las personas de negocios, los atletas y ciertas categorías de artistas — prevén la libertad de circulación de trabajadores en territorio Norteamericano.
3. Teniendo como objetivo la estatización de lo social, diversos regímenes de protección social (seguro del empleo, seguro médico, plan de pensiones, etc.) son aplicados e indican lo que se llama el Estado de bienestar. En otras palabras, un pacto social se lleva a cabo — entre el Estado, la empresa y el trabajador — y el empleo no depende más de la simple dinámica de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. El empleo pasa del estricto registro de la economía a la *economía política* habiendo ganado así el estatus de variable independiente, que se busca controlar políticamente.
4. *El programa de los trabajadores extranjeros temporales* del gobierno canadiense tiene tres componentes: 1) El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT); 2) El Programa *Live-in Caregiver* (LCP); 3) ; El programa para trabajadores calificados al cual se añade un programa piloto para las trabajadoras y los trabajadores poco calificados.
5. El modelo centro-periferia penetra también al Estado. El uso de la subcontratación y de formas atípicas de trabajo en la función pública y el establecimiento de “alianzas público-privadas” son ejemplos claros.
6. Traducción y negritas de los autores.
7. Traducción de los autores.
8. Traducción de los autores.
9. Abordaremos brevemente este aspecto en las siguientes secciones. Para una descripción más detallada del papel del Estado en la centrifugación del empleo hacia los mercados periféricos, sugerimos Noiseux (2008: capítulo 3).
10. Traducción y negritas de los autores.
11. Según cifras de la Comisión para la cooperación en el campo de trabajo del ACLAN, se esperaba un crecimiento de 6.000 trabajadores para los años 1980 (2003: 16). Es a partir de 1987 que el crecimiento del número de trabajadores es notable.
12. FERME es una organización sin fines de lucro controlada por los agricultores Canadienses que tienen como objetivo controlar la oferta y la demanda del mercado laboral agrícola favoreciendo un aumento de los efectivos. FERME representa a 350 productores hortícolas de los cuales la gran mayoría son productores de frutas y verduras. Esta se asegura de la supervisión de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra agrícola extranjera

- durante su estancia en Quebec (FERME, 2006).
13. Algunos trabajadores trabajan hasta 90 horas por semana. Las horas extraordinarias no son pagadas por promedio (Arsenault, 2004: 8).
 14. En el caso de los trabajadores originarios de Las Antillas, las disposiciones del contrato de trabajo son tales que perciben un salario inferior al salario mínimo. En efecto, el artículo IV-1 del contrato estipula que “Para cada período de paga, [el trabajador acepta que el empleador] dé al representante del gobierno el 25% del salario [del trabajador]” (RHDSC, 2008b).
 15. Como lo menciona el TUAC, estos programas proveen a los empleadores una “mano de obra a la carta”, sin prever una reglamentación susceptible para asegurarse de que no se conviertan en un terreno fértil para la explotación [...] La responsabilidad del gobierno federal respecto a estos trabajadores pareciera articularse únicamente en torno a la emisión de visas de trabajo temporales” (TUAC, junio de 2006: 2-7).
 16. El gobierno precisa en su sitio electrónico sobre el PTAT, que “los empleadores no tienen el derecho de confiscar y retener el pasaporte de un trabajador, su credencial de seguro médico y cualquier otro documento personal por cualquier razón que sea” (RHDCC, 2008).
 17. Los informes del Instituto Norte-Sur (2006), del TUAC (2006) y del Comité de Asuntos Sociales de la Asamblea de Obispos Católicos de Quebec (2008) revelan numerosos problemas en este sentido.
 18. Recientemente, el *Reporte La situación de los Trabajadores agrícolas migrantes en Canadá 2010-2011* publicado por TUAC Canadá y la Alianza de los Trabajadores Agrícolas (ATA) menciona también que los programas de mano de obra agrícola migrante administrados por el gobierno federal Canadiense están caracterizados por una serie de violaciones de derechos de la persona y del trabajo. (TUAC, 2011).
 19. Véase también Hanley (2008) y Coutu (2010).
 20. Sobre este tema sugerimos el documental de Charles Latour, *Los Mexicanos: La batalla de Patricia Pérez* (2007).
 21. En la investigación de terreno, la acción del CATA toma diversas formas: acompañamiento de los trabajadores (banco, farmacia, hospital, etc.); animación de encuentros entre los trabajadores; preparación de folletos y de documentos de divulgación para los trabajadores en derecho laboral; derecho a la salud y a la seguridad; así como los derechos de la persona. Tienen también por objetivo dar a conocer a la población en general las condiciones precarias en las cuales se encuentran los trabajadores migrantes de temporada (CATA, 2008: 1). El sindicato financia el Centro, pero es autónomo (Arsenault, 2004: 7). El CATA y los TUAC militan por un proceso para permitir a los trabajadores agrícolas de temporada (y a sus familias) obtener el estatus de inmigrante después de 24 meses de servicio acumulado en Canadá; un proceso de apelación transparente e imparcial antes que una decisión de repatriación sea tomada. Véase TUAC (2006: 2-3; 2007: 3-4).
 22. Ley de Ontario 2002, capítulo 16. Esta ley establece la libertad de asociación y no la libertad de negociación colectiva para los trabajadores agrícolas.

23. Referencia 2010 QCCRT 0191, del 16 de abril de 2010. Se puede consultar en línea: http://socialtravail.uqam.ca/files/2010/04/2010.QCCRT_0191.pdf
24. Esta disposición estipulando que “las personas empleadas para la explotación de una granja no son consideradas asalariadas (...) a menos que sean ordinaria y continuamente empleadas en un mínimo de tres” había sido adoptada en 1964 para proteger las pequeñas granjas familiares contra la presencia sindical.
25. La Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS) es la agencia gubernamental que establece las reglas por las cuales los pobres rurales pasaran a ser visibilizados como subempleados temporales en los campos agrícolas canadienses. Es el único programa de empleo temporal en el extranjero que conduce directamente el Gobierno de México, ya que el programa de trabajadores huéspedes a Estados Unidos con la visa H2A y H2B está a cargo de las autoridades del país receptor.
26. Como lo menciona Coutu (2010), “el regreso del trabajador a Canadá a la siguiente temporada depende del acuerdo y de la evaluación positiva del empleador que se le haya designado. En la práctica, el despido del trabajador o de su rechazo del PTAT, no se puede utilizar como recurso y por lo tanto queda enteramente a la discreción del empleador” (Coutu, 2010: en línea). Al respecto, Hanley (2008) señala la existencia de “listas negras” de trabajadores comprometidos en luchas sindicales reivindicando sus derechos laborales.
27. Véase también el Instituto Norte-Sur (2006); Arsenault (2004).
28. El desarrollo de asociaciones entre el Estado y la empresa privada, ocultando el tripartidismo del periodo anterior, es una de las características de la transición a una política neoliberal en el post-fordismo.
29. Desde el año 2003, FERME administra también el proyecto piloto C-D (Guatemala) — lanzado en 2003 y modificado en 2007 — que da a los empleadores la posibilidad de reclutar trabajadores en profesiones que normalmente exigen como mucho un diploma de estudios secundarios o dos años de formación profesional.
30. En los siglos XVIII y XIX, las mujeres indígenas y los esclavos negros cubrían las necesidades domésticas en Canadá. A inicios del siglo XX, las participantes del programa *Live-in Caregiver* recibían la residencia permanente y, a cambio, tenían que trabajar como domesticas durante un año (Langevin; Belleau, 2000: 20-21). Sobre la historia de la presencia de *The Live-In Caregiver Program* en Canadá, véase Arat-Koc (1997), Daenzen (1993), MacKlin (1992) y Schechter (1998).
31. Es el mismo caso para los trabajadores migrantes en el sector agrícola. En la ausencia del acuerdo sobre la agricultura en la OMC y a más de quince años de la entrada en vigor del TLCAN, es necesario constatar el doble juego del gobierno canadiense. Por un lado, profesa su compromiso hacia el libre comercio; y por otro lado, continúa protegiendo su sector agrícola subvencionándolo fuertemente. Dicho de otra manera, el PTAT es parte de una dinámica estructural que se traduce por un desplazamiento masivo de trabajadores que vienen a hacer aquí lo que no pueden hacer en sus países

- bajo las condiciones actuales de un mercado globalizado que favorece a los países del Norte.
32. En 1997, el 76.92% de las participantes del programa *Live-in Caregiver* eran de Filipinas (datos de Ciudadanía Canadá citados en Bals (1997: 194). A nuestro entender, los datos más recientes no están disponibles.
 33. Las trabajadoras familiares son invisibles y están aisladas. No se sabe dónde trabajan, ni cuantas son, porque sus empleadores no están obligados a registrarse ni mucho menos a registrarlas públicamente. Las situaciones en las se encuentran son viviendas privadas que a menudo son ilegales o fraudulentas, Los empleadores las mantienen fuera del circuito regular del mercado del trabajo en condiciones precarias e inaceptables. Ver AAFQ (sin fecha), en línea: [http://www.aafq.ca/french#!__french]. Consultado el 25 de enero de 2013.
 34. Al respecto, no hay datos disponibles que nos permitan medir la evolución histórica. Como lo menciona Langevin y Belleau, aunque el gobierno utiliza el término *LCP* un “termino que trata de ser neutro” es necesario constatar “que casi todas las *Living-in Caregiver* son mujeres” (Langevin; Belleau: 2000: 13); lo que confirma que más del 95% son mujeres (AAFQ de 2009: 1).
 35. Una estimación rápida y conservadora permite constatar que si se excluyen las *Live-in Caregiver* de origen Quebequense (4.000, 20% de 20.000) y las 2.000 contratadas bajo el LCP, resta al menos, cerca de 15.000 que son susceptibles de no tener estatus alguno. Algunas de ellas de origen extranjero, han sin duda obtenido la residencia permanente o la ciudadanía canadiense pero la experiencia de campo de la AAFQ muestra que muchas de ellas no están en esta situación.
 36. Ver Ressources Humaines et Développement Social (RHDSC, 2008a, 2008b, 2008c), en: http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/ptas_ctet.shtml. Consultado en 15 de julio de 2010.
 37. Las *Live-in Caregiver* extranjeras deben tener: 1) el equivalente a un diploma canadiense de una escuela secundaria; 2) una formación de tiempo completo de 6 meses a 12 meses de experiencia relacionada a las funciones enunciadas en la oferta de empleo; 3) la capacidad de leer, comprender y hablar el Francés o el Inglés con fluidez suficiente para comunicarse eficazmente en un contexto no supervisado; 4) la capacidad de trabajar de manera autónoma y sin supervisión (RHDSC, 2008c: 3).
 38. El reciente *Informe de la Comisión Permanente de la Ciudadanía y de la Inmigración* de la Cámara de los Diputados de Canadá reconoce esta brecha y recomienda prever “la posibilidad de prolongar de un año el período de tres años durante el cual una *Live-In Caregiver* debe efectuar 24 meses de trabajo para poder solicitar la residencia permanente, si esta persona tiene una buena razón para no cumplir con los requisitos del trabajo dentro del plazo establecido de tres años” (2009: 12 -13).
 39. L.R.Q. c. N-1.1 [<http://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/lrq-c-n-1.1/derniere/lrq-c-n-1.1.html#history>].
 40. Esta exclusión no es sin consecuencias, dado que las *Live-In Caregiver* tra-

- bajan a menudo entre 15 y 20 horas/día (AAFQ, 2009: 2).
41. La trabajadora debe hacer los trámites necesarios y obtener un juicio favorable de Ingresos de Canadá para tener acceso (AAFQ, 2008: 6). Para las *Live-In Caregiver* contratadas bajo el Programa PAFR, la situación es aún más difícil: “La *Live-In Caregiver* debe demostrar su disponibilidad para trabajar a pesar de las restricciones del permiso de trabajo nominativo [y] debe proveer un documento de Ciudadanía e Inmigración de Canadá para demostrar que puede encontrar otro empleador” (AAFQ, 2008: 6).
 42. Desde abril de 2010, los empleadores deben cubrir el seguro médico de las trabajadoras contratadas bajo el programa del LCP. También, los costos exigidos por las agencias de empleo, y de desplazamiento (Gobierno de Canadá, 2010b). Sin embargo es aún pronto para evaluar el impacto de estas nuevas medidas.
 43. La obligación de permanecer en la residencia del empleador acentúa el aislamiento.
 44. Estos autores definen la Trata de mujeres, así: “La explotación de una mujer, principalmente de su trabajo remunerado o no, o de sus servicios, con o sin su consentimiento por una persona o por un grupo de personas en una relación desigual de poder [...] que se manifiesta por el secuestro, el uso de la fuerza, el fraude, el engaño y la violencia, [...] conduce a [tráficos] transfronterizos de personas entre países divididos por una desigualdad económica (Langevin; Belleau, 2000: 198).
 45. Técnicamente, esto corresponde a los niveles C y D de la Clasificación Nacional de Profesiones (CNP), es decir, que el nivel de formación es “de uno a cuatro años de estudios secundarios y/o hasta dos años de formación en cursos de empleos (nivel C) o ninguna escolaridad específica (nivel D) (Gobierno de Canadá, 2004).
 46. Al respecto, véase también Jannard y Crépeau (2009).
 47. Para más detalles al respecto, ver en línea: http://www.afl.org/index.php/component?option=com_campaign/Itemid,132/campaign_id,31/view,campaign/. Consultado el 16 de enero de 2013.
 48. Traducción de los autores.
 49. Como lo menciona Depatie-Pelletier: “Ciudadanía e Inmigración Canadá privilegia actualmente una concepción restrictiva de la población de trabajadores extranjeros temporales para el objetivo demográfico que se refiere a subestimar las entradas y la presencia de este tipo de trabajadores en Canadá. Dada la naturaleza heterogénea del marco normativo de la autorización temporal del trabajo y de la escasez sectorial de trabajadores en las provincias canadienses, sólo un desglose de datos por programa de admisión, tipo de ocupación y otras variables disponibles permitiría el desarrollo de la investigaciones y de evaluaciones cuantitativas pertinentes en lo que respecta a la migración temporal en Canadá” (Depatie-Pelletier, 2009: iii).
 50. Ver Statistiques Canada, Estadísticas de Canadá sobre la base de datos de Ciudadanía e Inmigración de Canadá, hechos y cifras, 2007, en línea: <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2010002/c-g/11166/c-g002-fra.htm>. Consultado el 14 de julio de 2009.

51. El Consejo revela que el número de trabajadores calificados anualmente desde el 2004 oscila entre 50.000/año mientras que el número de trabajadores temporales admitidos anualmente va en aumento (150.000 en 2004).

RESUMEN

En este artículo nos concentramos en tres ejemplos de lo que llamamos el trabajo migrante en régimen derogatorio en los mercados periféricos del trabajo en Quebec y Canadá. Nuestro objetivo es doble. Primero, apoyándonos en el acuerdo entre Canadá y México presentamos el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), su funcionamiento e instrumentalización de manera crítica. Segundo, demostramos que el PTAT como los otros programas (el *Live-in Caregiver Program* y el Proyecto Piloto relativo a las profesiones que exigen un nivel reducido de formación) son vectores de una lógica de flexibilidad que coloca al trabajador migrante temporal en el centro de una dinámica de precarización por la centrifugación del empleo hacia los mercados periféricos del trabajo. Esto pone de relieve, más allá del hecho que los trabajadores migrantes temporales se desempeñan como “ejército de reserva” empujando las condiciones de trabajo hacia abajo, que los programas de trabajo migrante en régimen derogatorio actúan como una interface entre el ámbito nacional e internacional con el fin de favorecer la competencia de los trabajadores dentro de los mercados que no se pueden — por alguna razón — externalizar.

Palabras clave: Trabajo migrante, mercados periféricos del trabajo, flexibilidad, precarización, México, Canadá.

ABSTRACT

In this article we focus on three examples of what we call migrant labor in derogatory regimes in peripheral labor markets in Quebec and Canada. Our aim is twofold. First, based on the Canada/Mexican agreement we present the Seasonal Agricultural Workers' Program (Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales - PTAT), critically analyzing its instrumentality and effectiveness. Secondly we show that the PTAT and the other programs (the *Live-in Caregiver Program* and the Pilot Program on low skill professions) are vectors of a flexibility logic that puts seasonal migrant workers at the bulk of a dynamic of precarization by way of the centrifugation of the employment to peripheral labor markets. In this context seasonal migrant workers function as a “reserve army” downgrading working conditions, and the mentioned programs act as an interface between the national and the international levels that

favors the competition among workers in labor markets that cannot be externalized.

Keywords: Migrant labor, peripheral labor markets, flexibility, precarization, Mexico and Canada