



Theomai

ISSN: 1666-2830

ISSN: 1515-6443

theomai@unq.edu.ar

Red Internacional de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza
y Desarrollo
Argentina

Castracani, Lucio

Importar el trabajo sin las personas: la racialización de la mano de obra agrícola temporal en Canadá 2

Theomai, núm. 38, 2018, Julio-Diciembre, pp. 55-68

Red Internacional de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo
Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12455418005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

UNQ  redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto



número 38 (segundo semestre 2018) - number 38 (second semester 2018)

Revista THEOMAI/ THEOMAI Journal
Estudios críticos sobre Sociedad y Desarrollo / Critical Studies about Society and Development

Importar el trabajo sin las personas: la racialización de la mano de obra agrícola temporal en Canadá²

Lucio Castracani³

I. Introducción

En 2016 el “Programa de trabajadores agrícolas temporales” (PTAT) celebró 50 años de actividad. Este programa, resultado de acuerdos bilaterales entre los Estados, permite a las empresas agrícolas canadienses contratar mano de obra temporal proveniente de varias islas de las Antillas⁴ y de México (desde 1974), según sus necesidades productivas, por un periodo máximo de ocho meses por año y tras probar la imposibilidad de reclutar mano de obra local.

¹

² Quiero agradecer a Rocío Barba Fuentes y Laura Guerrero Sánchez por la revisión lingüística.

³ Université de Montréal

⁴ Jamaica (desde 1966), Trinidad y Tobago, Barbados (desde 1967) y las islas de la Organización de Estados del Caribe Oriental (desde 1976).

Este tipo de migración, definida “circular”, ha levantado un gran interés (de nuevo) desde mediados de los años noventa, ya que es considerada por varios organismos internacionales como un modelo de triple ganancia: para el país de destino, el de origen y para la propia mano de obra migrante.

En este sentido el PTAT, por su larga duración se ha vuelto un modelo para otros países que pretenden reclutar mano de obra temporal destinada a la agricultura. En el año 2000, por ejemplo, en un taller internacional de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el PTAT fue considerado como la mejor práctica de reclutamiento de trabajadores migrantes⁵ (OIM, 2000). Así mismo, en el 2006, el Banco Mundial declaraba en un documento que el PTAT canadiense era un modelo de particular interés para Australia y Nueva Zelanda ya que se trataba de un país de inmigración cuyo sistema político legal es comparable a los dos del Pacífico y porque Canadá reclutaba en las “islas pequeñas” de las Antillas, una dinámica que se encuentra también en la área del Pacífico por la cercanía de varias islas (Banco Mundial 2006: 117). En 2008, 2009 y 2010, el PTAT fue también reconocido como un modelo de migración temporal en las reuniones del Foro Global sobre Migración y Desarrollo (en Gabriel, 2014). Además, la preferencia por el modelo PTAT fue reafirmada, en diferentes grados, por varios académicos (Greenhill y Aceytuno, 1999; Muñoz, 1999; Verduzco y Lozano, 2003; Basok, 2007).

Como señalaron Jenna Hennebry y Kery Preibisch, el PTAT es un modelo a seguir gracias a los beneficios que obtienen los Estados y los empleadores. Sin embargo, si se consideran los derechos de los y las migrantes reclutados, el programa se caracteriza por problemáticas estructurales que causan diferentes formas de abuso (Hennebry y Preibisch, 2010). Principalmente, varias investigaciones han demostrado que esta mano de obra corresponde a una forma de trabajo “no libre” (Satzewich, 1991; Basok, 1999, 2002; Sharma, 2006), ya que los trabajadores y las trabajadoras tienen contratos nominativos que les impide la movilidad en el mercado laboral. Se trata también de una mano de obra sumisa a un ritmo de trabajo muy intenso y a una flexibilidad extrema (Basok, 1999; Preibisch, 2011), cuya disciplina se ejercita a través de un control paternalista que invade la esfera privada (Basok, 1999; Becerril, 2011): en primer lugar porque los obreros y las obreras tienen que vivir en los dormitorios y casas proporcionados por las empresas, normalmente construidos en la misma propiedad, y en segundo lugar por la amenaza de deportación (Basok et al., 2016). Además, a diferencia de otros perfiles de mano de obra temporal, la mano de obra agrícola nunca puede solicitar la residencia permanente y luego acceder a la ciudadanía, incluso tras varios años de trabajo en Canadá. Del mismo modo, no puede llevar consigo a su familia durante la temporada de trabajo.

Las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra agrícola temporal empeoraron a partir de 2002, con la introducción por parte del gobierno canadiense de un nuevo programa para los sectores que demandan una mano de obra no cualificada, entre ellos la agricultura. Desde 2011, esta nueva forma de reclutamiento en la agricultura se consolidó con la creación de la «Componente agrícola» (CA), un programa muy parecido al de 2002, pero específico del sector agrícola y que ahora comparte con el PTAT el reclutamiento de la mano de obra agrícola temporal. A diferencia del PTAT, este programa permite a las empresas canadienses reclutar en otros países sin necesidad del acuerdo bilateral entre Estados (aunque hay una relación preferencial con algunos países, como Guatemala). Se trata, de hecho, de una privatización del reclutamiento debido a que, por un lado, aumenta la segmentación de la mano de obra y la

⁵ Junto a un programa parecido que permite a la isla de Dominica reclutar mano de obra de Haití para las plantaciones.

competición, reduciendo además las formas de protección, y por otro lado, des-responsabiliza a los Estados de origen de la mano de obra en caso de abusos, al no ser éstos ya los encargados de la selección directa de los trabajadores y trabajadoras ni tener un control de las empresas en las que trabajan.

Si bien con el nuevo programa no hay el acuerdo formal entre Estados, el Estado canadiense sigue siendo un actor clave en la regulación de esta forma de reclutamiento, definiendo el marco legislativo, participando en las negociaciones del contrato y haciendo las inspecciones a las empresas. Otros actores importantes en Canadá son las agencias que ofrecen servicios a las empresas para el reclutamiento de mano de obra migrante temporal. En particular, desde 1987 en Ontario (y desde 1989 en Quebec), varias empresas se unieron para ocuparse de dicho reclutamiento, creando así la fundación FARMS en Ontario y FERME en Quebec. Estas fundaciones son hoy las portavoces principales de las empresas que utilizan mano de obra agrícola temporal y sus servicios no se limitan a apoyarlas en los procedimientos prácticos de reclutamiento. De hecho, FARMS y FERME son consultados por el gobierno durante la negociación de los contratos, hacen el control de los alojamientos destinados a la mano de obra y mantienen o crean los contactos con los organismos de contratación en los países de origen, tanto cuando se trata de organismos del gobierno, de la Secretaría del trabajo en México para el PTAT, o de las agencias privadas en el caso del CA, como en sucede en Guatemala.

Mientras que FARMS y FERME son los organismos principales de apoyo a las empresas en los programas, los consulados tienen que asumir las necesidades de sus conciudadanos durante la temporada en Canadá, participando en las inspecciones y ayudándoles en caso de problemas. Sin embargo, las investigaciones probaron la ineficacia de los consulados, debido a los escasos recursos y al interés de mantener el reclutamiento hacia Canadá (Verma, 2003; Hennebry y Preibisch, 2010).

Así, a pesar de varias diferencias entre los programas, como por ejemplo, en cuanto al reembolso del alojamiento, del viaje o la duración de la temporada, el PTAT y el CA se caracterizan por una relación de poder estructuralmente desproporcionada en favor de las empresas. Esta posición subordinada de la mano de obra agrícola temporal en el mercado de trabajo canadiense y en las relaciones laborales cotidianas, se inscribe en una división de la población (in)migrante según criterios de raza y género. Este artículo trata la racialización de la subalternidad. Por racialización entiendo un proceso de significación que categoriza a los seres humanos según referencias, reales o imaginadas, atribuibles a la esfera socio-cultural o biológica y somática (Miles, 1987: 7; Miles y Brown, 2003: 99). Se trata de procesos de significación que son encorados a la materialidad de las relaciones de poder, porque legitiman las desigualdades en el mercado de trabajo, en el acceso a la ciudadanía y fragmentan la mano de obra, poniéndola en competición entre ellas.

En el caso de la mano de obra agrícola temporal la legitimación de la subalternidad se oculta detrás de criterios como la competencia y la formación, pero de hecho dificulta a poblaciones específicas instalarse de manera permanente en Canadá. Se trata de una forma de racialización desde arriba, institucional, que impide acceder a la ciudadanía e intenta someter las subjetividades de los hombres y mujeres reclutados, lo que podemos llamar, de acuerdo con Marx, como "trabajo vivo". Un proceso de abstracción (Chakrabarty, 2000; Mezzadra, 2011: 2014) que reduce las personas a simple fuerza de trabajo, a una mercancía utilizable o desechable según las necesidades de la producción agrícola.

Por otro lado, la mano de obra agrícola temporal sufre una forma de racialización cotidiana, conectada a la racialización institucional. Se trata de un proceso de segmentación y jerarquización, que determina la competición entre colegas, aparentemente en contraposición

al proceso de abstracción implícito a la reducción a simple fuerza de trabajo, que pone a todos y todas al mismo nivel, pero que en realidad lo legitima, porque culturaliza las condiciones y los abusos ligados al hecho de vivir como simple fuerza de trabajo. Luego de haber analizado de manera general la articulación de estas dos formas de racialización, voy a mostrar su funcionamiento en el caso específico de los accidentes de trabajo en la provincia de Quebec, un hecho que muestra dramáticamente la reducción de las subjetividades a simple fuerza de trabajo y las tentativas de legitimación.

II. Metodología

Este trabajo es parte de un proyecto de investigación doctoral sobre las características de la mano de obra agrícola temporal y la dimensión subjetiva de su trabajo en la provincia canadiense de Quebec. La investigación, con un enfoque cualitativo, se apoya en: entrevistas individuales, narrativa o semi-dirigida, con los obreros agrícolas temporales guatemaltecos y mexicanos, los productores y los representantes institucionales (Consulado mexicano, Secretaría del trabajo en México, FERME la cual es la agencia de reclutamiento en Quebec, grupos de apoyo); en mis experiencias de observación participante en la asociación para el apoyo a los obreros temporales, la «Asociación de trabajadores y trabajadoras extranjeros temporales» (ATTET), e igualmente como obrero agrícola jornalero, reclutado por medio de una agencia de empleo en cuatro empresas agrícolas en Quebec, entre julio y septiembre de 2014 (en septiembre solamente dos veces por semana por razones de estatus migratorio⁶). En este artículo, para mostrar como funciona en un caso específico la articulación de la racialización institucional y cotidiana, me apoyo sobre la experiencia específica de tres trabajadores guatemaltecos, empleados como atrapadores de pollos, encontrados durante la observación participante en la ATTET.

III. La racialización institucional de la mano de obra agrícola temporal

Como señala David Goldberg, el poder de racialización del estado-nación moderno se apoya sobre un mito fundacional y la producción de una memoria histórica (Goldberg, 2002). En el caso del estado canadiense, este mito fundacional es la celebración de dos “poblaciones fundadoras”, las poblaciones de origen inglés y francés, que disimula el contexto colonial y la presencia de las poblaciones indígenas y no europeas (Bannerji, 2000). Esto permitió naturalizar la idea de un “espacio doméstico blanco”, que es todavía la base ideológica para justificar la figura del migrante temporal y su imposibilidad de instalarse de manera permanente sobre el territorio canadiense (Sharma, 2006).

La racialización no empezó entonces con la creación del PTAT, sino con la fundación del Estado canadiense. En el caso específico del sector agrícola, desde la implementación de una agricultura intensiva⁷, el gobierno había impulsado varias campañas nacionales para reclutar

⁶ Como estudiante extranjero pude trabajar solamente veinte horas por semana durante el año académico.

⁷ Se señala que la racialización de la mano de obra no empieza en el sector agrícola. Ya al final del siglo XIX, los obreros chinos que llegaron en masa a Canadá para la construcción del ferrocarril, contribuyendo al desarrollo del capitalismo canadiense, recibían salarios más bajos que los otros obreros, efectuaban las tareas más peligrosas,

mano de obra al interior del Estado canadiense, como mujeres, niños, poblaciones indígenas, desempleados urbanos y pacientes de los hospitales psiquiátricos (Satzewich, 1991: 69). Sin embargo, el fracaso de estas campañas convenció al Estado canadiense de buscar en el extranjero la mano de obra agrícola y las políticas migratorias se convirtieron en un medio para reclutarla.

Después de la segunda guerra mundial, este tipo de estrategia se dirigió especialmente a los soldados polacos y refugiados. Los primeros habían combatido en el ejército británico y no querían regresar a su país. Canadá, tras la demanda de Gran Bretaña, decidió aceptar 4527 veteranos polacos entre 1946 y 1947, pero a condición de que trabajaran en el sector agrícola al menos durante dos años. La obligación de trabajar dos años en la agricultura antes de poder cambiar de sector de empleo, también se aplicó en el caso de los refugiados, en su mayoría provenientes de Europa del Este (Satzewich, 1991). Lo que es interesante, como Satzewich (1991: 98-100) señala, es que esta obligación no se aplicó a toda la población inmigrante en Canadá. Las familias holandesas que trabajaban en la agricultura en su país, por ejemplo, gracias a un acuerdo entre Canadá y Holanda, llegaron con la libertad de poder moverse libremente en el mercado laboral y fueron además alentadas a comprar su propia tierra en Canadá.

Esta diferencia de tratamiento según el país de origen se intensifica con la creación del PTAT en 1966. En el caso de los veteranos polacos y los refugiados, tras dos años de trabajo en el sector agrícola, estas personas podían acceder a la residencia en Canadá y luego a la ciudadanía, mientras que con el PTAT esta posibilidad es definitivamente rechazada. La creación del PTAT y luego de las otras formas de migración temporal ha creado así un sistema de migración a dos niveles (Piché, 2012), lo que Harsha Walia (2012) ha llamado el “apartheid de la ciudadanía”.

Por un lado, la política migratoria regula la accesibilidad a la residencia permanente y a la ciudadanía a (in)migrantes considerados “cualificados”, a través de un sistema de selección por puntos y con programas temporales que permiten pedir la residencia después de años de trabajo en Canadá. Por otro lado, la política migratoria impide a migrantes de sectores particulares, como el sector agrícola, pedir la residencia permanente y luego la ciudadanía.

La imposibilidad de poder acceder a la ciudadanía por parte de la mano de obra reclutada con el PTAT se inscribe en la continuidad de la política migratoria racista de Canadá, que hasta el 1962 regulaba el acceso a la ciudadanía según criterios raciales. De hecho, en los años 60, los criterios raciales desaparecen, pero las poblaciones no deseadas, que ahora se encuentran en su mayoría en los nuevos programas de migración temporal, siguen siendo discriminadas en el acceso a la ciudadanía, bajo el pretexto más neutral de la habilidad y la formación.

Excluida de manera permanente el acceso a la ciudadanía y la posibilidad de traer a sus familias durante las temporadas, la mano de obra agrícola temporal pertenece a la comunidad canadiense solamente como simple fuerza de trabajo despersonalizada, forzada a pensar su vida social solamente en los países de origen, y animada, por medio de la amenaza de deportación, a tener un comportamiento particularmente discreto en Canadá.

Como ha analizado brillantemente Nandita Sharma (2006), este poder de establecer quién puede formar parte de la comunidad como ciudadano y ciudadana activa y quién será siempre considerado solamente como simple fuerza de trabajo, se basa en la naturalización de la nación canadiense, representada por la metáfora del espacio doméstico y que olvida la

pagaban un impuesto de entrada y luego, en 1923, el gobierno canadiense promulgó una ley que suspendió la inmigración china hacia Canadá.

génesis violenta de su creación en detrimento de las poblaciones indígenas y de los migrantes que contribuyeron a su desarrollo. Este pensamiento de Estado (Sayad, 1999) tiene efectos materiales sobre las relaciones cotidianas porque es incorporado por los actores que interactúan con la mano de obra agrícola migrante y que la considerarán siempre, a pesar de su importancia y participación en la producción agrícola canadiense, como “extranjera”.

IV. La racialización cotidiana de la mano de obra agrícola temporal

A la racialización institucional que reduce algunas poblaciones específicas a simple fuerza de trabajo, se añade la racialización cotidiana de la mano de obra y la organización de sus diferencias internas, por parte de los actores que interactúan con ella. Efectivamente, los empleadores pueden elegir su mano de obra de manera detallada (Preibisch, 2010; Lara Flores y Pantaleón, 2015), según el país, el sexo y también la etnia, porque pueden pedir mano de obra de regiones donde hay una mayor presencia de poblaciones indígenas. Este tipo de selección racializada y feminizada empieza desde los países de origen en el proceso de selección. En el caso del reclutamiento de la mano de obra de la CA en Guatemala, por ejemplo, Gwendolyn Muir (2015: 71) muestra cómo los empleados de las agencias de selección en dicho país siguen en el proceso de reclutamiento unos esquemas de clasificación regional racializada:

Si necesitas a alguien para atrapar pollos, tendrá que ser alguien que mida alrededor de seis pies (1.82 metros) y que sea capaz de atrapar los pollos. Los de Chimaltengo miden cerca de cinco pies (1.52 metros) ... así que, técnicamente, no serían capaces de hacer el trabajo.

La racialización y la feminización de la mano de obra agrícola temporal, siguen los presupuestos de la organización del trabajo de la mano de obra canadiense. La división de las tareas o del cultivo se apoya sobre las representaciones que los empleadores tienen de su propia mano de obra. Por ejemplo, en Quebec, las trabajadoras agrícolas temporales son localizadas en el cultivo de la fresa, dada la presunción de que poseen habilidades peculiares propicias a la manipulación delicada de las frutas pequeñas⁸; los caribeños en Ontario son reclutados fundamentalmente para la cosecha de manzanas, en virtud de ser considerados como mejor adaptados (por ser más altos que otros grupos) para este tipo de labor (Preibisch y Binford, 2007); además, en mi experiencia en el campo como recolector, el empleador de una empresa donde hice la cosecha de pepinos, pedía solamente hombres, porque pensaba que el trabajo era demasiado duro para las mujeres y que ellas no aguantaban.

A esta naturalización de las presuntas habilidades de la mano de obra según su origen o género, se añade una legitimación culturalizada de las condiciones de vida y de trabajo. Harald Bauder, por ejemplo, señala que en la provincia de Ontario la prensa, entre las varias representaciones sobre la mano de obra agrícola temporal, la presenta también como un problema social, por violenta o con tendencia criminal, que probaría la inaptitud de este tipo de mano de obra para instalarse de manera permanente en Canadá (Bauder, 2008: 115). Además, hay narraciones “positivas”⁹ que justifican el empleo exclusivo de mano de obra agrícola temporal en la agricultura o su migración circular, como la representación romántica

⁸ Una explicación parecida se encuentra también en otros contextos, como en España (Reigada, 2011) o en Marruecos (Moreno Nieto, 2012).

⁹ Efectivamente, como señala Robert Miles, la racialización, a diferencia del racismo, no implica necesariamente una evaluación negativa de las diferencias, ella puede también atribuir características positivas, si permiten legitimar la posición subordinada de las poblaciones celebradas (Miles, 1991: 99).

según la cual los huertos serían el paisaje “natural” para la mano de obra agrícola temporal o que delinear a los trabajadores migrantes como nómadas que encuentran placer en el trabajo temporal y lo eligen por eso (Bauder, 2008: 109).

Igualmente en el contexto de Quebec, durante mi trabajo de campo, he podido escuchar varias veces las representaciones de los empleadores, a menudo positivas, que justificaban las condiciones de vida y de trabajo de manera romántica y culturalizada. Philippe¹⁰, por ejemplo, un agricultor de maíz dulce y de coliflores en una región al norte de Montreal, señalaba el carácter alegre de su mano de obra mexicana: “Nunca he visto a los mexicanos de mal humor (...) incluso a las diez de la noche están contentos, salen del autobús cantando, nunca de mal humor, mientras que los quebequenses, que llegaban a las cinco de la tarde, no había un maldito que trabajaba”.

Los dos niveles de racialización están siempre conectados y determinan varias consecuencias para la mano de obra. En los procesos de trabajo, por ejemplo, la reducción a simple fuerza de trabajo y los estereotipos de los empleadores determinan unas expectativas hacia la mano de obra, como aguantar una mayor intensidad de trabajo, ser flexible y poder efectuar tareas diferentes, pero recibiendo siempre el salario mínimo (Castracani, 2016). En el tiempo libre, los dos niveles de racialización se traducen en un control paternalista que impide a la mano de obra tener una vida social en Canadá¹¹.

En las páginas siguientes, a partir de mi trabajo de campo, analizaré esta reducción racializada de la mano de obra a fuerza de trabajo, a partir del caso específico de los accidentes laborales.

V. El caso de Gonzalo, Ezequiel y Edinson¹² y el acceso a la salud

En Victoriaville hoy es un día de descanso para los quince trabajadores guatemaltecos reclutados a través de la CA. Algunos de ellos deciden ir a pescar, otros caminan por la ciudad. Cuando vuelven, los trabajadores encuentran un aviso en la puerta del edificio donde viven, escrito por la responsable de recursos humanos. Les avisa que no podían alejarse del edificio, aunque fuese su día de descanso, y que por esa razón todos tenían una sanción disciplinaria. La empresa había establecido un sistema de punición que contemplaba un máximo de tres sanciones disciplinarias, tras las cuales vendría la deportación a Guatemala. Sin embargo, como este caso muestra, las razones que incitaban a sancionar podían ser completamente arbitrarias y en oposición a los derechos establecidos en el contrato de trabajo.

Esta anécdota es una de las varias tensiones con la empresa que me cuentan Gonzalo y Ezequiel, sentados en la mesa de un bar en Montreal, esperando entrar a la universidad “Concordia” para narrar sus experiencias en un evento organizado por el centro de apoyo que entró en contacto con ellos. Gonzalo y Ezequiel trabajaban para la empresa Polloexpress¹³, una empresa de manutención de pollo, en Victoriaville, una ciudad a 140km de Montreal, en la región administrativa del Centro de Quebec. La empresa estipulaba contratos con los

¹⁰ Nombre ficticio para mantener el anonimato.

¹¹ Ver, por ejemplo, el trabajo de Ofelia Becerril (2011) sobre el control de la sexualidad de los trabajadores y las trabajadoras mexicanas en Ontario.

¹² Los nombres son ficticios para mantener el anonimato.

¹³ Nombre ficticio.

ganaderos de Quebec para el suministro de pollos a los mataderos tanto de Quebec como de las provincias cercanas de Ontario y Nuevo Brunswick. Los trabajadores tenían que ir a las empresas de cría de pollos, vacunarlos, cargarlos en los camiones y traerlos a los mataderos para su descarga. Las horas eran variables, pero en los periodos caracterizados por una fuerte demanda, los trabajadores podían hacer hasta 105 horas de trabajo por semana.

Para cargarlos, los trabajadores tenían que tomar los pollos de las cajas y colgarlos por las patas a un gancho en una carretilla que luego era cargada en el camión. Como Gonzalo y Ezequiel han señalado, se trataba de un trabajo que demandaba demasiado esfuerzo físico, porque los trabajadores estaban obligados a tomar tres o cuatro pollos por brazo, según la dimensión del pollo, con un peso entre 2.6 y 4.5 kg por pollo. Cada trabajador durante la entera actividad de atrapamiento, enganche y cargamento de pollos, traía alrededor de 15kg y esta operación se repetía al menos varios centenares de veces durante un día de trabajo.

A este esfuerzo físico se añadían las condiciones difíciles de trabajo. De hecho, los trabajadores tenían que subir a carros para atrapar los pollos situados en las cajas de arriba y las operaciones se hacían a menudo en la oscuridad para evitar que los pollos se excitaran. Teniendo en cuenta estas condiciones y el ritmo de trabajo, no es sorprendente que los trabajadores sufrieran accidentes laborales, como en el caso de Gonzalo, Ezequiel y Edinson.

En general, las condiciones de trabajo y la peligrosa ejecución de tareas sin las protecciones adecuadas, como la utilización de pesticidas (Bolaria, 1992; Mc Laughlin, 2009; Otero y Preibisch, 2010), exponen particularmente la mano de obra temporal agrícola a los accidentes y a las enfermedades de trabajo (Bolaria, 1992 ; McLaughlin, 2009 ; Hennebry y McLaughlin, 2012 ; Gravel et al., 2014). La mano de obra agrícola temporal, en Quebec, está formalmente cubierta por el seguro público de salud. Cada trabajador y trabajadora tiene una tarjeta que se activa a los tres meses de su llegada y en entre tanto, los empleadores tienen que proporcionarles un seguro privado. Esta tarjeta permite recibir asistencia médica igual que la población canadiense. Además, los obreros y las obreras, siempre como la población canadiense, pueden pedir formalmente indemnizaciones por una lesión profesional y tienen el derecho de mantener su trabajo durante el tratamiento y la rehabilitación.

Sin embargo, el problema principal es que estos derechos formales en la práctica son difícilmente aplicados (McLaughlin et al., 2014) a causa del aislamiento, de la lengua o de la amenaza de exclusión del programa, aspectos que reflejan la posición subalterna estructural de la mano de obra migrante temporal con respecto a las empresas. En varios casos, por ejemplo, los trabajadores han dicho que los empleadores guardan su tarjeta para evitar "que la pierdan", y en un caso el sindicato tuvo que llamar a la policía para conseguir la tarjeta de un trabajador accidentado (TUAC 2007).

Esto dificulta el acceso a la salud, ya que sin tarjetas la mano de obra no puede visitar un médico o tener la prescripción para un medicamento. Al mismo tiempo, como ha señalado el coordinador de un organismo religioso que ayuda los trabajadores en Quebec al cual entrevisté, pedir la tarjeta puede ser un riesgo ya que los empleadores, en caso de enfermedad o de accidente de trabajo, prefieren con frecuencia deportar a la persona accidentada: «A menudo el trabajador está enfermo, pero no quiere que el empleador lo sepa, porque puede ser deportado. Había casos de trabajadores que cuando han dicho que estaban enfermos, han sido deportados al día siguiente. A veces es muy drástico».

El caso de Gonzalo, Ezequiel y Edinson es ejemplar para mostrar esta oposición de la empresa al acceso a la salud y el tratamiento de la mano de obra como mercancía, desechable en caso de no funcionamiento. En la sala de la universidad llena de estudiantes y activistas, Gonzalo, con más confianza que Ezequiel, toma la palabra y con voz segura narra su experiencia:

Cuando yo me saqué el pollo aquí, pago! Me pegué así (mostrando el movimiento con el brazo n.d.a.). (...) y como lamentablemente mi contrato se terminó el 15 de enero de 2013, luego pues me enviaron a Guatemala y me enviaron así enfermo.

Estando yo en Guatemala, me llamó la secretaria del empleador, preguntándome que cómo yo estaba con mi brazo, yo le dije a esta persona que yo no me sentía competitivo ya para hacer este trabajo y que si me daban una carta para enviarme a otra compañía a pasar un trabajo más frágil que este trabajo, luego pues la respuesta que me dio esta persona fue que si yo no me viniese para acá nuevamente, habría sido excluido del programa. Después regresé nuevamente acá por la necesidad de seguir trabajando, y me tuve que venir de regreso.

Pasado los dos meses cuando yo agarré el pollo de 3.9 kg [...] se me rajó de una vez esto de acá [...] Luego, pues, cuando yo le dije a mi empleador que me había accidentado, el me dijo que era mentira que yo no tenía nada. Y luego pues yo traté la manera de demostrarle que no estaba mintiendo. Luego yo obtuve el resultado de mi resonancia magnética, pero el decía que no y lamentablemente me despidió.

Igualmente en el caso de los accidentes de Ezequiel y Edinson la empresa quería que ellos regresaran a trabajar pronto. Ezequiel, por ejemplo, aunque tenía un problema en la rodilla seguía trabajando en asignación temporal¹⁴:

Mi accidente fue trabajando de noche, en la oscuridad [...] cargando tres pollos de 4.9 kg en cada mano, me deslicé ahí, adentro la granja no sé y en que, y se me torció la rodilla.

Después del accidente yo trabajé en asignación temporal, pero ahí fue donde por supuesto empeoré mi rodilla [...] porque por dos veces me deslicé y me volvía a rodar la rodilla, la misma, porque lo que tengo en mi rodilla es una *déchirure* (en francés en la entrevista n.d.a.) de menisco y eso puso peor mi rodilla, y peor y peor, porque cada dolor que me daba yo sentía que era peor y como ahí tenía que trabajar [...] siempre el dolor de la rodilla y todo.

Los casos de Gonzalo y Ezequiel muestran que la empresa no tenía interés en remplazarlos fácilmente, porque en este caso tendría que comprar un nuevo boleto de avión a un trabajador de Guatemala y pagar por una nueva demanda de reclutamiento. Es por esa razón que, como una empleada de la empresa me ha revelado, la empresa pedía a los empleados quebequenses que hicieran la traducción entre los médicos y los trabajadores enfermos, hacer presión sobre los médicos para obtener al menos la asignación temporal para las personas accidentadas y cuando esto no era posible, la empresa directamente no respetaba el aviso médico.

En el caso de Edinson, por ejemplo, la falta de consideración del aviso médico ha agravado su condición. Edinson tras una caída del carro, sufría de una hernia de disco. Después de un periodo de descanso de dos meses y medio, el médico había escrito una nota a la empresa diciendo que podía empezar a trabajar cuatro horas al día, pero con actividades ligeras. Sin embargo, la empresa lo hizo trabajar en el cargamento de pollos por 7 horas causándole una recaída del dolor y de su capacidad de movilidad. Yo me he reunido con Edinson en diferentes ocasiones en casa de su novia, Rosa, una cubana residente permanente. Sentado en un sillón, donde pasaba todo el día porque de pie le dolía mucho la espalda, Edinson me ha contado su experiencia:

Mi accidente, estábamos vacunando pollos y la plancha donde yo andaba tenía las ruedas malas [...] la rueda se desarma, entonces yo tenía el pollo en una mano y no pude agarrarme de nada, y me fui de espalda y mi otro compañero quedó atrapado de las jaulas para no caerse. El accidente no fue de muy

¹⁴ Según la Ley sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en Quebec las empresas, bajo acuerdo con los médicos, pueden asignar tareas alternativas, a la espera de la recuperación de la persona enferma.

alto, pero mi problema fue que yo me fui de espalda y el fierro de la carreta, como se desarmó toda, entonces caí al suelo y donde caí pegué en el fierro de la carreta.

Me ingresaron, me sacaron placas, me pusieron morfina para el dolor y empecé aquí en la casa con antiinflamatorios, la morfina, y el fisio. Después de dos meses y medio, ya empecé a caminar, ya empecé a salir de aquí, iba a la oficina, regresaba, entonces, la doctora me dio trabajo, progresivo le llama, pero no podía hacer nada fuerte [...] Entonces un día, diciendo (la empresa n.d.a.) que era para tener rehabilitación a mi cuerpo, me mandaron a descargar pollos, 16000 pollos, me dijo la coordinadora que el trabajo iba ser de 4 horas, entonces yo le di - bueno si es de 4 horas, pues, tu sabes - sí, solo para readaptar tu cuerpo - me dijo. No podía decir no, porque eran ellos que me mandaban, pero el trabajo no fue de 4 horas, fue de 7 horas y media, cuando vine de este trabajo le comuniqué a la secretaria que a mi me dolía mucho la columna, que no aguantaba.

En la base de la decisión de las empresas de obligar a los trabajadores enfermos a seguir trabajando o a depórtalos, hay claramente unas razones económicas. Como señala Décosse en el caso de los trabajadores agrícolas temporales de Marruecos en Francia, se trata de externalizar los riesgos de las afecciones profesionales (Décosse 2013). De esta manera, las empresas no pagan los gastos ligados al mantenimiento de la mano de obra y su reproducción cotidiana. En el caso de Quebec esto es bastante visible. Hay efectivamente tentativas de las empresas para no pagar en caso de accidente, tentativas que muestran la conexión entre los problemas estructurales de los programas y la hostilidad hacia las personas enfermas, una hostilidad a veces de carácter racista.

Según el testimonio de la exempleada quebequense de la misma empresa, que se ocupaba de la traducción en la clínica médica, declarar un accidente personal en lugar de un accidente de trabajo era una práctica muy recurrente de la empresa, que daba también la orden a los empleados encargados de la traducción, de cambiar la versión del trabajador sobre el accidente. Esto debido a que la aceptación de la reclamación de un trabajador por la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*¹⁵ (CNESST), determinaba un sobresueldo, dependiendo del sector de actividad, de la masa salarial y de los gastos ligados al accidente, que la empresa tenía que pagar a la Comisión.

A esta estrategia de la empresa, se añaden los obstáculos determinados por el peritaje médico. En el caso de Gonzalo, Ezequiel y Edinson, antes de la participación del centro de apoyo, los análisis fueron sumarios. En el caso de Ezequiel, por ejemplo, que tenía un desgarramiento del menisco, los médicos en un principio no le hicieron radiografías y lo enviaron directamente a fisioterapia, dándole una asignación temporal. Otras veces, unos análisis importantes para probar el estado de salud, como es el resultado de la resonancia magnética de Edinson, se perdieron.

A esta superficialidad se añade a menudo la duda sobre los síntomas descritos por los trabajadores enfermos, definidos por los médicos, como yo mismo podía leer en sus boletines, como "desbordantes" y "excesivos". La exempleada de la empresa me reveló que la duda se apoyaba a veces sobre una interpretación culturalista o una verdadera hostilidad que ella definía como "racista":

Una respuesta racista (de un médico n.d.a.) □...□ que me decía - ¿no tiene la CSST, como vive? ¿Tiene la assurance-emploi¹⁶? Toma nuestro seguro, que regresen a su casa y que no roben nuestro

¹⁵ Comisión de las normas, de la equidad, de la salud y de la seguridad en el trabajo.

¹⁶ Subsidio por desempleo.

seguro -, afirmaciones así...El médico siempre designado por la CNESST es muy simpático en las citas, pero todos sus boletines terminan con la misma nota, así que rechaza el caso, desacredita al paciente diciendo – signos de no organicidad y no hay relación de confianza con el paciente.

Lo que me dicen, me lo han dicho ayer por Edinson, me lo dicen siempre – Si, pero los latinos tienen una relación diferente con el dolor que nosotros los quebequenses, no aguantan el dolor como nosotros – como decir – tu te lamentas por nada - me lo dicen a menudo.

Así, además de las restricciones estructurales determinadas por los programas que impiden acceder a la ciudadanía a la mano de obra agrícola temporal, permiten a las empresas obligarla a trabajar a pesar del aviso médico negativo, o a deportarlos para evitar los gastos ligados a los accidentes. Pese a todo, Gonzalo, Ezequiel y Edinson han hecho frente a la hostilidad en el proceso de reivindicación de sus derechos de acceso a la salud. Esto, según el nivel de racialización, vacía de contenido los derechos reconocidos formalmente por las reglas del programa, confirmando la reducción de la mano de obra temporal a simple fuerza de trabajo, al mismo tiempo que salvaguarda la imagen de “modelo” del estado canadiense.

VI. Conclusiones

Los programas de migración temporal para reclutar mano de obra migrante destinada a la agricultura canadiense representan un ejemplo de «utilitarismo migratorio» según el cual la población migrante es considerada solamente como fuerza de trabajo con la intención de reducir los gastos sociales (Morice, 2004; Castles y Kosack, 1973; Binford, 2014). Sin embargo, esta reducción de la población migrante a mercancía de trabajo, lo que llamé «abstracción del trabajo» se apoya al mismo tiempo sobre una diversificación y jerarquización de la mano de obra, según criterios de nacionalidad y género, que legitima subjetivamente, y en particular culturalmente, las condiciones de vida y de trabajo.

Este artículo ha tratado la articulación de la reducción a mercancía de la población migrante y a su legitimación cultural, en relación a un evento paradigmático como el accidente de trabajo. A partir de un análisis etnográfico del caso de tres trabajadores guatemaltecos que pidieron la asistencia médica tras un accidente, he mostrado la articulación de reducción a mercancía y su legitimación cultural. De un lado, las empresas en caso de accidente, prefieren mayoritariamente la deportación de la persona o bien obligarlo al trabajo sin respetar el aviso médico, reflejando así la representación del migrante como una mercancía desechable. De otro lado, cuando la mano de obra exige sus derechos a la asistencia médica, garantizados formalmente, como en el caso de Ezequiel, Edinson y Gonzalo, hace frente a obstáculos institucionales y a la culturalización de su condición, para desvalorar la demanda de tratamiento o de indemnización. Estos obstáculos cotidianos lejos de ser una problemática conectada a una conducta individual, se inscriben en la relación subordinada de la mano de obra migrante temporal a las empresas y en la lógica utilitarista del programa.

Si en este artículo traté especialmente las condiciones objetivas que constituyen la doble dinámica, el utilitarismo migratorio funciona si la mano de obra misma incorpora este modelo comportándose como una mercancía, manteniendo un perfil bajo, reduciendo su vida social en Canadá y no exigiendo los derechos formales. En este sentido, el análisis de las subjetividades que el utilitarismo migratorio produce es igualmente importante para comprender la permanencia de este modelo de reclutamiento y va integrada a las características estructurales de los programas.

Bibliografía

- BANCO MONDIAL: "Pacific Islands at home & away: expanding job opportunities for Pacific Islanders through labor mobility", Informe No. 37715-EAP, Washington, DC, 2006.
- BANNERJI Himani: **Dark Side of the Nation. Essays on Multiculturalism, Nationalism, and Gender**, Toronto: Canadian Scholars' Press, 2000.
- BASOK, Tanya, DANIELLE BÉLANGER y Eloy RIVAS: "Deportability, Discipline, and Agency: Migrant Agricultural Workers in Southwestern Ontario", **Journal of Ethnic and Migration Studies**, 2014, vol.40, num. 9, pp. 1394-1413.
- BASOK, Tanya: "Free to be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada", **Labour, Capital and Society = Travail capital et société**. 1999, Vol. 32, Num. 2, pp.192-221.
- BASOK, Tanya: **Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada**. Montreal, McGill-Queens University Press, 2003.
- BASOK, Tanya: "Canada's temporary migration program: a model despite flaws", **Migration Policy Institute**, 2007, Noviembre, pp.1-4.
- BAUDER, Harald: "Foreign farm workers in Ontario (Canada): Exclusionary discourse in the newsprint media", **The Journal of Peasant Studies**, 2008, vol.35, num.1.
- BECERRIL, Ofelia: **¡Soy un tunante, cual loco caminante! : transmigrantes mexicanos en Canadá conteniendo por el género, la sexualidad y la identidad**, Zamora, El Colegio de Michoacán, 2011.
- BOLARIA B. Singh: "Farm Labour, Work Conditions and Health Risks", en Gurcharn S. Basran et David A. Hay (coor.), **Rural Sociology in Canada**. Toronto, Oxford University Press, pp. 228-245.
- CASTRACANI, Lucio: "**Subjectivities at Work : How Personal Relationship Discipline Agricultural Workers in Quebec?**" Congreso de la Asociación Internacional de Sociología Rural (IRSA), Ryerson University, Toronto, 9-14 agosto 2016.
- CHAKRABARTY, Dipesh: **Provincializing Europe. Postcolonial Thought and Historical Difference**, Princeton y Oxford, Princeton University Press, 2000.
- DÉCOSSE, Frédéric: "La santé des travailleurs agricoles migrants. Un objet politique?", **Études rurales**, 2008, vol.2, num.182, pp.103-120.
- GABRIEL, Christina "Managed Migration and the Temporary Labour Fix." Valerie Preston, Robert Latham y Leah Vosko (Coor.), **Liberating Temporariness: Imagining Alternatives to Permanence as a Pathway for Social Inclusion**, Montreal-Kingston, McGill-Queens, 2014, pp. 99-125.
- GOLDBERG, David Theo, **The Racial State**, Massachusetts, Blackwell Publishing.
- GREENHILL, David y Jorge ACEYTUNO: "Managed Migration and the Seasonal Agricultural Worker Program" Vancouver Centro de excelencia, Investigación sobre inmigración y integración Metrópolis, documento de trabajo, <http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2000/WP00-S7.pdf>
- HENNEBRY, Jenna y Janet MC LAUGHLIN: "The Exception that Proves the Rule : Structural Vulnerability, Health Risks and Consequences for Temporary Migrant Farmworkers in Canada" en Christine Hughes y Patti Tamara Lenard (coord.), **Legislating Inequality. Canada's Temporary Migrant Worker Program**. Montréal, McGill-Queen's University Press, 2012, pp. 117-138.

- HENNEBRY, Jenna y Kerry PREIBISCH: "A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program", **International Migration**, 2010, pp.1-33.
- LARA, Sara y Jorge PANTALEÓN: "Trabajadores mexicanos en la agricultura de Quebec", en SANCHEZ, MARTHA et LARA, Sara (coord.), **Los programas de trabajadores agrícolas temporales ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización?** México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2015, pp. 135-154.
- MEZZADRA, Sandro: "How many histories of labour? Towards a theory of postcolonial caitaism", **Postcolonial Studies**, vol. 14, n.2, pp. 151-70.
- MILES, Robert: **Racism and Migrant Labour**, Londres, Routledge y Kegan Paul, 1982.
- MORENO NIETO, Juana: "Faut-il des mains de femmes pour cueillir les fraises ? » Dynamique de la gestion de la main-d'œuvre et du travail dans le secteur fraisier du périmètre irrigué du Loukkos (Maroc)", **Études et Essais**, 2012, 11.
- MUIR, Gwendoly: "Descifrar los espacios de exclusion. El control de la migración y el reclutamiento de trabajadores guatemaltecos en Canada a través del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros" en Martha Sanchez et Sara Lara (coord.), **Los programas de trabajadores agrícolas temporales ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización?** México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2015, pp. 57-80.
- MUÑOZ, Neri Maria "The Mexican Temporary Agricultural Workers Program in Canada", **Revista Mexicana de Estudios Canadienses**, 1999, vol.1, n.1, pp. 91-107.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM): "**Best practices concerning migrant workers and their families**", informe de taller, Santiago del Chile, Junio 2000, <http://www.iom.int/>.
- PREIBISCH Kerry y Leigh BINFORD : " Interrogating Racialized Global Labour Supply : An Exploration of the Racial/National Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada", **Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de Sociologie**, 2007, 44, 1, pp. 5-36.
- PREIBISCH, Kerry: "Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture", **International Migration Review**, 2010, vol.44, num.2, pp.404-441.
- REIGADA, Alicia: " Feminización de la inmigración y el trabajo en la agricultura de exportación: el caso del monocultivo de la fresa en Andalucía" en Martha J. Sanchez Gomez y Inmaculada Serra Yoldy (coord.), **Ellas se van Mujeres migrantes en Estados Unidos y España**, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2013, pp. 199-234.
- SATZEWICH, Victor: **Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945**. London, New York, Routledge, 1991.
- SAYAD, Abdelmalek: "Immigration et pensée d'État", **Actes de la recherche en sciences sociales**, 1999, volumen 129, Número 1, pp. 5-14.
- SHARMA, Nandita: **Home Economics: Nationalism and the Making of "Migrant Workers" in Canada**. Toronto, University of Toronto Press, 2006.
- VERDUZCO, Gustavo Y María Isabel LOZANO: "**Mexican Farm Workers' Participation in Canada's Seasonal Agricultural Labor Market and Development Consequences in Their Rural Home Communities**", Ottawa, Instituto Norte-Sur, 2003.
- WALIA, Harsha: "Transient Servitude: Migrant Labour in Canada and the Apartheid of Citizenship", en *Race & Class*, 2012, Vol. 52, Número 1, pp. 71-84.

Theomai 38

segundo semestre 2018 / second semester 2018