

# Regímenes de movilidad y del trabajo temporario

## Canadá entre el Norte y el Sur globales

*Jorge Pantaleón*

■ Doi: 10.54871/ct26ps12

### **Introducción**

Los regímenes de movilidad establecen las formas de temporalidad que legitiman los tipos de ingreso y estancia de los migrantes al interior de los Estados—nación, al tiempo que determinan las condiciones de expulsión de los no ciudadanos. Por medio de estos regímenes, los Estados gestionan el flujo poblacional a través de las fronteras, regulando los movimientos, los tipos y características de los empleos a los que pueden acceder aquellas. Estas políticas también operan limitando la elegibilidad de los migrantes bajo una amplia gama de criterios para aceptados, abarcando éstos desde las deudas financieras hasta ciertas enfermedades, pasando por requisitos de selección más tradicionales como la comprobación de antecedentes penales,

por ejemplo. Al establecer estas categorizaciones segmentadas, se busca que los derechos generalmente asociados a la ciudadanía sólo aparezcan disponibles para determinados perfiles de la masa total de migrantes. El caso de Canadá y Quebec es, en este sentido, paradigmático de las tendencias que se están produciendo actualmente a nivel mundial. Se puede entender pues que las movilidades acompañan las dinámicas de conformación y funcionamiento de los mercados de trabajo locales y mundiales, gestionadas a partir de regulaciones que adscriben tanto a principios tanto (neo)liberales como aquellos más intervencionistas.

De hecho, desde 2006, el número de personas admitidas en Canadá bajo el estatus de “trabajador temporal” (en sus diversas modalidades) ha superado el número de personas aceptadas como “residentes permanentes” (Fudge y McPhail, 2009), aumentando la proporción de trabajadores extranjeros temporales en los sectores laborales menos calificados<sup>1</sup>. En paralelo, se ha generado una segmentación de los sistemas de protección social y seguridad laboral, correlativa a la distinción entre migrantes temporales, residentes permanentes y ciudadanos canadienses. Esto va acompañado de una vigilancia más estricta de ciertas categorías de migrantes: los más vulnerables,

<sup>1</sup> La categoría de trabajador temporal extranjero refleja un conjunto de políticas de demanda e incorporación de trabajo promovido y regulado tanto desde el mundo de las empresas como desde el estado a nivel federal canadiense y de las provincias la componen. En nombre de la existencia crónica de la carencia de mano de obra local, tales medidas han procurado de completar esa ausencia relativa en sectores claves de la economía canadiense mediante la apertura de estatus legales específicos que otorgan a las personas no canadienses que son contratadas por empresas locales, la posibilidad de permanecer un tiempo estipulado en el país en su calidad de trabajadores temporales extranjeros oficialmente reconocidos como tal. Dependiendo del sector económico y del nivel de demanda laboral existente, del nivel de calificación del trabajo requerido, las visas de trabajo temporales pueden habilitar o no pedidos de cambios de estatuto migratorio, como el de la residencia permanente. En el caso de los trabajadores extranjeros para el sector agrícola (objeto de análisis de este capítulo) los contratos laborales son temporales porque son cíclicos y porque expiran cada temporada, por lo que sistémicamente obliga tanto al trabajador a efectuar un nuevo pedido de visa mediante un contrato de trabajo que lo liga a un solo empleador, imposibilitando sistemáticamente contar la opción de solicitar la residencia permanente y menos aún la ciudadanía canadiense.

como los trabajadores poco cualificados, los solicitantes de asilo y las personas sin estatus legal (Lara, Pantaleón, Martín, 2019).

Por otra parte, las perspectivas sobre las movilidades no sólo se centran en los regímenes estatales que regulan los movimientos migratorios. También se hace cada vez más hincapié en la agentividad y la subjetividad de los migrantes como dimensiones inherentes y constitutivas de cualquier fenómeno de desplazamiento, y no como meras variables que reflejan pasivamente las dinámicas demográficas, macropolíticas y económicas subyacentes a los procesos migratorios. En otras palabras, la migración podría verse como un vector de agentividad y subjetividad en la medida en que es percibida por los agentes que se desplazan como estrategias para producir el futuro (Cole, 2010). La agentividad es obviamente un fenómeno temporal, informado por el pasado y orientado hacia el futuro (Emirbayer y Mische, 1998). La apreciación del futuro es importante para explorar las decisiones migratorias, aunque en realidad, las personas que viven en condiciones de extrema inseguridad pueden tomar decisiones basadas más en un contexto de limitaciones, que en intenciones informadas o en una planificación estratégica (Johnson—Hanks, 2005). Es evidente que las aspiraciones también son centrales (Ambrosini y Peri, 2012) en situaciones de miedo o de anticipación de un futuro indeseable (Pantaleón, 2015).

En consecuencia, puede decirse que estos regímenes de movilidad generan condiciones restrictivas, es decir, situaciones de inmovilidad relativa. Esta relación entre movilidad e inmovilidad es el punto de partida de este artículo, que busca revelar los diferentes tipos de temporalidades que se viven y se crean en el fenómeno de la migración laboral estacional de los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos en Canadá, y particularmente en Quebec. A su vez, indagar este tipo de movilidades bajo su dimensión laboral y temporal permite comprender los modos particulares que asumen las conexiones estructurantes entre los norte y sur globales.

Las informaciones vertidas en este artículo fueron recolectadas en diferentes instancias de trabajos de campo realizada tanto en

México como en Quebec entre 2015 y 2022. Diversas comunidades rurales mexicanas fueron visitadas en ese periodo, especialmente en el estado de México y en el de Hidalgo,<sup>2</sup> así como en las regiones rurales de la zona sur de Quebec. En el caso de los trabajadores guatemaltecos, se les ha visitado tanto en sus lugares de trabajo como en momentos de otras actividades cotidianas en Quebec (como, por ejemplo, salidas de compras de los centros urbanos más cercanos a las empresas y granjas donde trabajan). Al cabo de estas estancias de terreno, tanto en México como en Quebec, donde se realizaron entrevistas en profundidad, diálogos informales y acompañamientos en actividades cotidianas, permitió entender de modo más adecuado —es decir haciendo trabajo de campo transnacional— los diversos significados atribuidos a la temporalidad en su relación a la migración y al trabajo estacional.

Este texto se compone de nueve secciones. El primer segmento presenta los elementos estructurantes que han dado relieve a la categoría de trabajador temporal extranjero entendida como un sostén necesario al desarrollo de la economía canadiense, colocando el énfasis en el sector de la agricultura. La segunda parte, conformada por seis secciones, da cuenta de las percepciones de la temporalidad experimentadas y desarrolladas por los propios trabajadores, familias y comunidades de pertenencia. Éstas últimas se han desplegado en paralelo a la primera (la perspectiva institucional de trabajador temporal migrante), aunque dada su naturaleza práctica, resultan menos visibles ni problematizados desde un encuadre productivista, pero que son centrales en la conformación de un tipo de vida que combina de modo particular las dimensiones de la movilidad, del tiempo y del trabajo transnacional.

<sup>2</sup> Estado del centro de México. Se extiende al norte de la Ciudad de México.

## Segmentación etno-nacional y “escasez” de mano de obra

La presencia masiva de trabajadores extranjeros<sup>3</sup> temporales en Canadá en las últimas décadas obedece a diversos factores inherentes a la transformación de la sociedad canadiense (y quebequense) contemporánea, que supuso, entre otros aspectos, la sustitución de la mano de obra local, ocupando esta última puestos de trabajo calificados, particularmente en las zonas urbanas. Otro factor central constituye la orientación de la producción agrícola quebequense y canadiense hacia la exportación, mientras que hasta hace poco tiempo la tendencia general era la producción dirigida hacia el mercado interno. De ahí la importancia de que los productores quebequenses contraten a trabajadores temporales con el propósito de ofrecer mayor rentabilidad a esta agricultura, en un contexto de fuerte competencia debido a las importaciones de productos procedentes de Estados Unidos.

En congruencia a la función de suplir la carencia crónica de mano de obra local, un argumento adicional que justifica el uso de trabajadores migrantes temporales en la agricultura de Quebec es el de apoyar a los países menos desarrollados al contratar, en principio, no solo a trabajadores de países menos ricos, sino también al seleccionar a personas de regiones (pertenecientes a estas naciones) que se caracterizan por sus altos índices de pobreza. Este discurso presenta a los empresarios como promotores del desarrollo social de las poblaciones objetivo, es decir, los trabajadores y sus familias.

Las condiciones de vida de los jornaleros migrantes han llevado a diversos investigadores a definir este tipo de contrato como una forma de “servidumbre transitoria” (Walia, 2010), como “esclavitud moderna” (Morice, 2005; Moulner Boutang, 2005) y, más concretamente, como una modalidad de “trabajo no libre” (Satzewich, 1991; Basok, 1999, 2003; Preibisch, 2000; Sharma, 2006). A una escala temporal

<sup>3</sup> Se utilizarán los términos “trabajadores” y “extranjeros » en masculino, ya que para el caso de la industria agroalimentaria, la gran mayoría que constituye esta mano de obra extranjera se encuentra conformada por hombres.

y espacial más amplia, los estudios han documentado una serie de limitaciones que operan sobre los trabajadores agrícolas en diferentes países y épocas (Wolf, 1999, Thomas, 1985; Bourgois, 1989; Morice, 2008; Holmes, 2013). Entre estas restricciones, estos estudios identifican la importancia de los marcos y categorías legales como facilitadores de diversos tipos de vulnerabilidades en torno a este género de trabajo asalariado, haciendo de las relaciones personalizadas (con los empleadores y entre los propios trabajadores) un componente fundamental de la organización y funcionamiento de las unidades productivas agrícolas. Otros estudios han puesto de manifiesto el alto riesgo de accidentes y enfermedades laborales debido a la exposición de los trabajadores a diversos tipos de vulnerabilidades y características del trabajo (Bolaria, 1992; McLaughlin, 2009; Hennebry y McLaughlin, 2012; Gravel et al., 2014); mientras que algunas investigaciones han puesto de relieve la continua amenaza de deportación y exclusión de los programas de contratación (Basok et al., 2015). Estos análisis demuestran que la contratación internacional crea un perfil de trabajador ideal que explicaría su “necesidad estructural” (Basok, 2002, Castracani, 2017) en la producción agrícola canadiense.

La relación directa entre la mano de obra y las categorías nacionales y étnicas no resulta nada nueva en el sector agrario canadiense y quebequense, pero cabe señalar que desde la posguerra se han producido transformaciones permanentes en cuanto a los países proveedores de mano de obra. Entre 1950 y 1966, la mano de obra extranjera procedía principalmente de Alemania y los Países Bajos, aunque esta población se fue desplazando hacia espacios de trabajo más calificados.

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) se puso en marcha en 1966 con el fin de cubrir las vacantes dejadas por estos trabajadores europeos. En esta etapa, los jamaicanos fueron los primeros en llegar en virtud de acuerdos laborales bilaterales. Sólo unos años más tarde, en 1974, los trabajadores de origen mexicano (así como de otros países, como Barbados y Trinidad y Tobago) irían sustituyendo y superando en número a los jamaicanos. Este

ritmo continúa hasta que a partir de 2003 surge una nueva oleada de trabajadores extranjeros, esta vez con el añadido de la creación de un nuevo programa de contratación. Se trata del Programa de Trabajadores Extranjeros Poco Cualificados (PTET, designado entonces como proyecto piloto) que, con un menor control de la demanda y unas condiciones laborales más precarias que el PTAT, incorporó, entre otros, a trabajadores agrícolas procedentes de Guatemala. Ambos programas son desarrollados y aplicados en Quebec por la asociación empresarial *Fondation des entreprises en recrutement de main d'oeuvre étrangère agricole* (FERME, y su equivalente FARMS en Ontario). Se comprobó que la contratación, especialmente en Quebec, de trabajadores guatemaltecos ha aumentado con la misma fuerza exponencial que una década y media antes se observaba en el caso de los trabajadores mexicanos. El número de trabajadores contratados en el marco del PTAT procedentes de México y otros países pasó de 11.825 en 2005 a 29.025, mientras que los llegados a través de otros programas para la agricultura (el sector agrario) aumentaron en solo dos años (de 2011 a 2012) de 2.160 a 7.680. En 1995 se habían contratado 833 trabajadores de origen mexicano y en 2007 su número había aumentado a 5.092 (FERME, 2016). Los trabajadores guatemaltecos, quienes eran 2.015 cuando comenzaron a llegar a Quebec en 2003, en 2016 habían aumentado a 4.609. Sumados los trabajadores de los dos países, se pasó de reclutar 16.591 en 2017 a 32.000 trabajadores en 2022, solamente en Quebec.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Mientras que el programa PTAT es gerenciado a nivel de los estados nacionales de Canadá y México, el programa PTET es gestionado por una asociación privada, la OIM, que opera en Guatemala y por empresas reclutadoras en México. La Secretaría de Trabajo de México es la representante y organizadora del reclutamiento, contando con oficinas tanto en el Distrito Federal, como en varios de los estados donde históricamente se dio una gran demanda, como en Tlaxcala, el Estado de México y Puebla. Desde allí se supervisa y se completan formularios de solicitud de visa de trabajo, de selección de candidatos, de acompañamiento sobre los exámenes médicos, logística de viaje, etc. La mayoría de los contingentes de trabajadores vuelan desde la Ciudad de México hasta los distintos destinos canadienses, vuelos generados en algunos casos por contratos entre las empresas aéreas de bandera —*Air Canadá* y *Aero México*— y las asociaciones empresariales canadienses arriba mencionadas.

Esta presencia en las nuevas condiciones significó a menudo situaciones de competencia entre los trabajadores mexicanos y guatemaltecos por mantener sus empleos, con consecuencias en las relaciones entre los propios trabajadores y sus jefes quebequenses. No es difícil hallar en una misma finca a uno o varios trabajadores guatemaltecos de origen indígena que conviven (en espacios diferenciados o no) con sus pares mexicanos, en condiciones de estancia distintas. Por ejemplo, los primeros abonan el alquiler de los lugares donde pernoctan, mientras que los segundos no necesariamente lo hacen. Estas situaciones forman parte de un proceso al que nos referimos aquí como la segmentación étnica nacional de la mano de obra agraria<sup>5</sup>.

En este sentido, consideramos que la noción de escasez o carencia de mano de obra ha fungido de base para mantener y potenciar los dos programas más importantes de contratación de mano de obra temporal para la agricultura en Quebec.

La idea de la existencia de una escasez de mano de obra cuando la demanda de trabajo supera a la oferta procede de la retórica económica, pero en los últimos tiempos se ha observado a diversos actores políticos (incluso estatales) y sociales recurrir a esta noción para señalar el estado de situación en diversos sectores de la economía canadiense y quebequense. Las causas y motivaciones que influyen en estos informes públicos son ciertamente muy variadas<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Las diferencias entre los tipos de servicios y facilidades ofrecidas, y sus costos relativos para los trabajadores de uno u otro país se basan en los contratos marcos negociados entre los países asociados para tal fin.

<sup>6</sup> El Centro de Estudios de Empleo y Tecnología (CETECH) añade algunas condiciones a esta definición. Por ejemplo, solo puede decirse que existe escasez cuando hay “vacantes continuas que imponen pérdidas de producción a la empresa, a pesar de que la remuneración y otras condiciones de trabajo ofrecidas corresponden a las del mercado”. La Asociación de Contables Generales Certificados de Canadá (CGA—Canadá) distingue entre la escasez de mano de obra y la escasez de competencias. Esta última se produce “cuando las competencias y la experiencia laboral de los solicitantes de empleo en una determinada ocupación no se ajustan a la concepción que posee el empresario de las competencias necesarias para desempeñar adecuadamente las responsabilidades asociadas a esa ocupación”(Jodoin, 2012).

Desde hace varias décadas, el discurso dominante hace hincapié en la existencia de una escasez crónica de mano de obra local, apelando a una explicación cuantitativa (la sustitución de una mano de obra local, por estar ausente o en éxodo, por otra población de origen extranjero). Otros trabajos (Castracani—Pantaleón, 2019; Martig, Pantaleón, 2019) han puesto de manifiesto el papel de las expectativas de los empleadores sobre los trabajadores migrantes de temporada en relación con otros perfiles laborales presentes en el lugar de trabajo, para desplazar la atención hacia las cualidades específicas de los trabajadores migrantes de temporada, siendo estos últimos flexibles, versátiles y permanentemente disponibles en virtud de una relación de sujeción personal en el lugar de trabajo, relación enmarcada en las leyes laborales migratorias y temporales. En este sentido, como analizan otros especialistas (Jodoin, 2012), en el seno de ciertas industrias (como la agricultura) cuya remuneración es innegablemente inferior al salario medio, “las personas que rechazan empleos dentro de estos sectores lo hacen generalmente por la baja remuneración, la modalidad frecuente del trabajo a tiempo parcial y los horarios atípicos, y no porque no posean las competencias necesarias” (Jodoin, 2012). Consecuentemente, es necesario distinguir entre las situaciones de dificultades de contratación —debidas a la precariedad de los empleos ofertados— de la simple contratación de la fuerza de trabajo que provocaría la idea de “escasez de mano de obra”.

Ahora bien, a este cuadro histórico es menester acompañarle de las informaciones y datos (y especialmente de los argumentos que les sostienen) del contexto socioeconómico más reciente que ha permitido un juego de (des)valorización de la categoría de trabajador migrante en Canadá y en Quebec. En los últimos 10 años, la tasa de desempleo en Canadá ha fluctuado entre un 5 % y un 8 %, con un aumento significativo durante la pandemia en 2020—2021, cuando alcanzó casi el 10 %, y en 2024 de 6,6 %, lo que se considera ya un signo propio de las políticas de control de tasas de interés que se aplicaron para frenar el ciclo inflacionario postpandemia que se

produjo en este país. Por su parte el nivel de desempleo en Quebec ha mostrado una evolución significativa en las últimas dos décadas. Durante la crisis financiera de 2008—2009, alcanzó picos elevados, llegando a alrededor del 9 %. Sin embargo, desde entonces, la tendencia ha sido una disminución constante. Para 2017, la tasa de desempleo en Quebec se encontraba en aproximadamente 6.1%, la más baja en varias décadas. Posteriormente, en 2019, esta tasa bajó aún más, alcanzando niveles históricos cercanos al 5 % antes de la pandemia de COVID—19, la cual causó un aumento temporal en el desempleo, alcanzando aproximadamente un 10% en mayo de 2020. En los últimos años, la tasa de desempleo ha vuelto a disminuir, y para 2023, se mantuvo alrededor del 4,5 %, aunque para el segundo semestre, se sitúa en el 6% a causa del contexto recesivo, producto de intervenciones monetarias que han procurado, desde 2022, “enfriar” la tendencia inflacionista post—pandémica. En cuanto al sector agrícola, éste enfrenta mayores desafíos de estacionalidad y fluctuaciones regionales, lo que puede influir en las tasas de desempleo a lo largo del año. Al ser considerado un empleo no calificado, muy exigente, arduo de ejecutar y que su remuneración es la mínima de la hora trabajada reconocida legalmente (monto que varía de provincia en provincia), todas condiciones que hacen que la mayoría de la población local no ve como deseable, se genera entonces una ausencia permanente de la oferta de mano de obra local disponible. En las dos mayores provincias —Ontario y Quebec—, en 2022 la proporción de la mano de obra temporal y extrajera conformaba alrededor del 25 %. Es interesante recordar que tanto a nivel nacional como provincial ciertos trabajos en el momento de la pandemia fueron considerados esenciales, siendo mucho de estos ocupados por los trabajadores temporales extranjeros, como los de auxiliares en el sistema de salud y los jornaleros agrícolas. En la opinión pública se les llamaban “ángeles guardianes”. Pasada la pandemia, la figura del trabajador extranjero esencial heroico se torna velozmente en una versión de estigmatización negativa. La del trabajador migrante que, en su número excesivo, desestabilizaría la calidad y función de los

servicios públicos y de la habitabilidad local.<sup>7</sup> Esa desvalorización mediatizada adquiere intensidad y fuerza al punto de que desde finales de 2023 se han restringido las cotas de ingreso para todo tipo de migración (incluyendo trabajadores, estudiantes extranjeros y solicitantes de refugio). Finalmente, el contexto de las políticas y retóricas antinmigrante que se han propagado con fuerza en Estados Unidos han tenido eco igualmente en Canadá, al tiempo se ha venido instalando como causa central de los déficits de la oferta de servicios de salud, de habitación y de educación, entre otros, el del número entendido como excesivo de trabajadores temporales, en asociación con otras categorías de migrantes (estudiantes extranjeros y personas solicitantes de refugio principalmente).

### **La flexibilidad horaria como forma de encuadramiento laboral de los inmigrantes**

Una condición que caracteriza a los trabajadores migrantes estacionales en comparación con otros perfiles laborales es su flexibilidad. Ello se exhibe, en primer lugar, en la ampliación del horario de trabajo diario. De hecho, en el caso de los trabajadores migrantes estacionales, la media de horas de trabajo oscila entre 10 y 13 horas. En nuestras investigaciones, los trabajadores inmigrantes declararon trabajar hasta un máximo de 18 horas al día.

La prolongación de la jornada laboral de los trabajadores migrantes temporales en el sector agroalimentario se inscribe en un contexto específico. La inseguridad meteorológica obliga en ciertas circunstancias a sobrepasar la jornada laboral convencional de 8 horas, ya que, si los cultivos crecen en lapsos más breves, se hace necesario cosecharlos rápidamente para evitar que se marchiten. Esta particularidad es tenida en cuenta por la Ley de respeto a las normas

<sup>7</sup> Sobre las figuras arquetípicas de los trabajadores agrícolas y de su mediatización en la prensa canadiense y quebequense, ver Escalante y Pantaleón (2025).

laborales, que no aplica el pago de horas extras a una tarifa superior en “las operaciones no mecanizadas vinculadas a la recolección de hortalizas para su procesamiento y del empleo asignado al envasado y congelación de frutas y hortalizas, durante el período de cosecha” (CNESST, 2015, p. 9).

La ampliación de la jornada laboral no es necesariamente percibida negativamente por los jornaleros. Por el contrario, los trabajadores que conocimos procuraban trabajar más de las 8 horas habituales, y la posibilidad de trabajar más horas adviene una de las razones por las que a veces los jornaleros buscan cambiar de empresa. Esto es comprensible ya que, dada la estacionalidad de sus trabajos, los trabajadores inmigrantes intentan maximizar sus ingresos durante sus estancias.

Evidentemente, la extensión de la jornada laboral no puede ser indefinida, ya que aquella debe llevar en consideración las limitaciones físicas de la mano de obra y sus necesidades sociales. Las necesidades de socialización y el uso del tiempo libre se minimizan en un contexto de aislamiento espacial y geográfico como el analizado. Las infraestructuras habitacionales son parte del espacio productivo de las granjas. Sumado a ello, la amenaza de deportación en caso de no aceptar las condiciones de trabajo (Basok et al., 2015), hacen que el límite sea la resistencia física de los trabajadores. Esta situación no puede ser obviada por los empleadores, ya que desconocer este factor sería contraproducente para mantener la rentabilidad de sus unidades productivas.<sup>8</sup>

Así pues, la ampliación de la jornada laboral debe tener siempre presente los límites físicos de la mano de obra, porque de lo con-

<sup>8</sup> La sobrexplotación de este tipo de trabajadores es un fenómeno frecuente. Aparte ciertas medidas de protección vigentes que puedan frenar este tipo abusos, el cálculo productivista patronal sugiere que un trabajador sobre explotado tiende a rendir de modo decreciente a largo plazo, además de ser proclive a sufrir accidentes de trabajo. Un trabajador accidentado implica que deberá ser reemplazado siguiendo nuevamente todo el procedimiento burocrático requerido para traer un trabajador extranjero (y que implica un costo por ausencia, pero también de cobertura de aquellos gastos de tramitación de un nuevo permiso, visa de trabajo y eventualmente pagar parcialmente el viaje, según el contrato marco).

trario, como señalan los productores agrícolas, se pone en riesgo el beneficio. Sin embargo, por “flexibilidad en el tiempo” también nos referimos a la condición de disponibilidad de trabajo potencialmente permanente, en caso de emergencias. Esta característica también fue destacada por Tanya Basok en su trabajo sobre Leamington, Ontario. Al demostrar la imposibilidad de que los trabajadores agrícolas temporales desistan de las tareas asignadas, independientemente del momento en que surja la necesidad productiva, la autora ha integrado esta condición en el concepto de “trabajo no libre” propuesto por Robert Miles, que sólo tenía en cuenta la inmovilidad en el mercado laboral (Basok, 2002, p. 4). En terreno, esta disponibilidad de mano de obra migrante temporal durante a lo largo de la jornada y del ciclo estacional es un carácter central y se encuentra siempre presente en los relatos de las personas entrevistadas.

La búsqueda de la flexibilidad está ligada a los cambios en la industria agroalimentaria a nivel mundial (Piñeiro, 2008; Dolan, 2004; Kritzinger et al., 2004; Preibisch, 2010), y en particular a la concentración de la distribución, así como a una nueva demanda de frutas y hortalizas frescas han favorecido la introducción de la modalidad productiva *just in time* (Garrapa, 2017). La flexibilidad en la gestión del tiempo productivo de la mano de obra, consecuentemente, se manifiesta en la extensión de la jornada laboral y en una disposición a trabajar como un rasgo *sine qua non* durante de la temporalidad estacional.

### **Tiempo laboral “acumulado” y “antigüedad” en las empresas agrícolas**

¿Cómo se vive y se manifiesta la antigüedad en un ámbito que, por definición, no reconoce una compensación monetaria por la antigüedad laboral y los contratos se renuevan anualmente? La noción de “confianza” desempeña un papel central como medida de evaluación del desempeño laboral y al mismo tiempo como resultado de

esta, ya que actúa en tanto barómetro del tipo de relación existente entre empresarios y trabajadores. Calificar a un trabajador como “de confianza” conlleva una garantía de continuidad en la misma unidad de producción. Así, una empresa agrícola suele estar compuesta por una serie de trabajadores “antiguos” y “nuevos”, que resultan de categorías prácticas y relacionales. Si los antiguos lo son porque son percibidos como confiables a los ojos de sus empleadores, los nuevos deben adaptarse a las exigencias tanto del empleador como de la jerarquía interna que rige la organización productiva y que afecta la rutina diaria en estos espacios de trabajo, de vida y de generación de subjetividades. Como en un laboratorio social, cada temporada en las granjas se observa la convivencia de personas con diferentes orígenes y perfiles sociales durante varios meses del año, una diversidad estructurada según las reglas del juego donde la temporalidad representa uno de los patrones organizadores de las interacciones sociales. Entre los antiguos y nuevos trabajadores que forman parte de una explotación, surge entonces la necesidad de llevar a cabo acciones de coordinación y cooperación, ya que la mayoría de las actividades de producción y reproducción requeridas presuponen actividades organizadas, pero también se identifican tensiones internas en la vida cotidiana. Como ejemplo palpable de esta jerarquía conformada sobre este valor nativo de la “confianza” —y su íntima vinculación con el “indicador de antigüedad”—, la mayoría de los capataces (hablando de explotaciones agrícolas medianas y grandes) y/o intermediarios (en las pequeñas explotaciones), son los propios trabajadores que llevan mucho tiempo laborando en estas empresas. Así pues, en las granjas existe una jerarquía basada en el tiempo, que no se traduce en una remuneración monetaria, sino en un grado de certeza sobre la probabilidad de ser contratado la siguiente temporada por el mismo empleador. Este orden se manifiesta también en la división y distribución de tareas a nivel productivo, donde los trabajadores de mayor edad y confianza pueden realizar actividades menos extenuantes, obtener ciertas comodidades como el manejo de maquinaria (lo que implica el aprendizaje de habilidades más ca-

lificadas); y a nivel del uso y disposición del tiempo libre (que implica una manera de reproducir la fuerza de trabajo) priorizando el uso de los recursos y servicios de las viviendas colectivas, por ejemplo, el tiempo para preparar las comidas en las cocinas comunitarias, o el uso de ciertos espacios más cómodos para dormir. En estos locus, que a veces se asemejan al funcionamiento de “instituciones totales” cerradas, este tipo de recursos, tanto materiales como inmateriales, se vuelven indispensables para la organización tanto de la producción como de la reproducción de la vida cotidiana de los trabajadores migrantes. Y este modelo de dominación pretende evitar conflictos que puedan alterar la productividad prevista y proyectada para cada temporada.

### **Evaluaciones y percepciones de los tiempos “suficientes y necesarios”**

Cuando se les pregunta qué periodo de estancia en Canadá se consideraría el más satisfactorio desde el punto de vista de los trabajadores (y de su ciclo de vida individual y familiar), se pueden agrupar sus respuestas y expectativas en función de los periodos de trabajo que obtienen concretamente en cada temporada. En primer lugar, cuando los contratos son de dos meses, los trabajadores tienden a considerar que “es una temporada corta” y que vale menos la pena irse (a Canadá), ya que no pueden ahorrar y enviar suficiente dinero para cubrir algunas necesidades básicas o llevar a cabo los proyectos previstos en sus comunidades de origen.<sup>9</sup> A pesar de esta valoración,

<sup>9</sup> Un elevado porcentaje del salario ganado en Canadá es enviado por los trabajadores a sus familias que viven tanto en México como en Guatemala. Esto es porque justamente el tipo de contrato exige la llegada individual de los trabajadores (sin sus familias) y porque es de carácter temporal. La separación entre los trabajadores y sus familias genera a su vez una conexión monetaria activada por estas remesas y de la infraestructura financiera creada a tal efecto (cuentas bancarias, envíos mediante agencias globales de transferencias como *Western Union*, *Ria*, *Cospel*, entre otras). Esa dependencia financiera y de su impacto en la economía familiar y comunitaria en grandes regiones tanto de México como en Guatemala se refleja también en términos

la gran mayoría emprende el viaje para cubrir estas temporadas cortas, mientras intentan acceder a contratos de mayor durabilidad.

Esta procura de contratos más prolongados se realiza adaptándose al encuadramiento moral y productivo de los “trabajadores buenos y fiables”, del que se abordó en el punto anterior (la anti-güedad en el trabajo). En segundo lugar, y en el otro extremo del espectro temporal de los contratos, existen trabajadores que emigran durante ocho meses y que, desde el punto de vista de los aumentos salariales y la realización de planes futuros, son considerados por muchos como la medida ideal. Quienes realizan esta modalidad de temporadas “largas” son los llamados trabajadores “nominales”, es decir, designados por los jefes para obtener temporadas en la misma empresa<sup>10</sup>. Sin embargo, lo que en un periodo de la vida de los trabajadores puede entenderse como una meta a alcanzar, con el paso de varias temporadas de ocho meses, puede conllevar un proceso de agotamiento emocional por la ausencia física y de la familia y de los propios, ya que son contratos que obligan a los individuos a estar privados de sus redes familiares y comunitarias durante tres cuartas partes del año. En estas circunstancias, los trabajadores comienzan a evaluar estas temporadas como “demasiado largas”, especialmente

macro—económicos: en 2023 el ingreso por remesas desde el extranjero (principalmente desde Estados Unidos) representó 35 mil millones de dólares, o 4 % del PBI mexicano, mientras que los 18 mil millones de dólares enviados del mismo período significó casi el 19 % del PBI guatemalteco.

<sup>10</sup> Como ya se indicó previamente, el tipo de visa y el contrato de trabajo que la sostiene, habilita a solo una temporada laboral (de allí el término trabajo temporario). Esta temporada puede abarcar desde un mínimo de 8 semanas a un máximo de 2 años (tipo de contrato de trabajo utilizado especialmente para la industria de los invernaderos, cuyo tiempo productivo no es tan dependiente del ciclo estacional). Una vez finalizado el tiempo estipulado en el contrato, el trabajador está obligado a retornar a su país y esperar si el empleador lo necesita y estima que es una persona fiable, lo convoque nuevamente para el año siguiente, reiniciando así todo el proceso de solicitud de una nueva visa de trabajo temporal apoyada por un nuevo contrato de trabajo. Los contratos ligan a los trabajadores a un solo empleador por lo que es imposible para el trabajador cambiar de patrón en una temporada. Este tipo de régimen laboral nominal que liga a un solo empleador ha sido criticado y denunciado por los organismos sindicales y de derechos humanos en Canadá, porque vulnera los derechos laborales básicos que se aplican para la población canadiense.

cuando cuentan niños pequeños a su cargo y la ausencia genera un impacto negativo significativo en su vida familiar. Estas percepciones y dilemas prácticos, que conforman la subjetividad de los migrantes, aparecen con más vehemencia en el caso de las trabajadoras temporales, que suelen ser madres solteras y cuya carga de cuidado y responsabilidad de sus hijos (y a menudo de sus propios padres) implican repercusiones de mayor efecto que entre los hombres. Entre estos dos polos, el tiempo medio de trabajo en Canadá para estos inmigrantes es de cinco meses. Según la mayoría de los trabajadores entrevistados, este período sería el más “equilibrado”, en virtud de una multiplicidad de razones, siendo la más planteada la posibilidad de combinar el ahorro y el envío de dinero, para atender las necesidades materiales del grupo familiar, con la plausibilidad de volver a pasar el tiempo “necesario” con la familia y acompañar a los hijos en la asistencia en tanto padres y madres.

Sobre este último punto, se pueden identificar percepciones similares sobre el número de horas de trabajo diarias asignadas a los inmigrantes, sabiendo que la duración e intensidad de las horas laborales varían según el ritmo y el ciclo productivo de los trabajadores. Las “pocas” horas asignadas a los trabajadores es una queja bastante común entre quienes no alcanzan las ocho horas diarias. El principio subyacente a esta evaluación consiste en buscar más tiempo de trabajo debido al sistema de remuneración, que se basa en las horas reales trabajadas y no en el trabajo a destajo, de modo que el principal motivo para permanecer en el campo canadiense es asumir el mayor número de horas de trabajo posible al día. Entre los múltiples ejemplos observados de la temporalidad productiva, podemos referirnos a una situación que dio cuenta de esta forma de considerar el parámetro evaluativo arriba mencionado. Cuando un trabajador llegó a una sede de la Asociación de Trabajadores de la Alimentación (en la región de Montérégie, en Quebec), quiso presentar una queja contra la empresa en la que había sido contratado, insatisfecho por estar bajo las órdenes de un “mal patrón”. Al ser indagado por los motivos de esta valoración negativa, el trabajador mencionó que su

empleador “no le hacía trabajar lo suficiente”, ya que no le ofrecía suficientes horas para arar en el campo. Esta situación, que parece paradójica a primera vista (un trabajador que va a plantear una queja a un sindicato porque su jefe no le explota lo suficiente), muestra el entramado de este sistema de migración temporal y el papel estructural asignado al tiempo. En esta ocasión, el tiempo productivo.

## **Temporalidades y proyectos familiares**

Los trabajadores mexicanos que llegan a Canadá deben atravesar por un proceso de selección anual y renovar su contrato de trabajo, validado por la Secretaría del Trabajo de México y por Recursos Humanos de Canadá y Quebec. Este proceso de selección incluye aspectos relacionados con la capacidad laboral del solicitante, pero también depende de una serie de criterios relacionados con las características socioeconómicas del trabajador. Entre estos últimos se encuentra el requisito de ser cabeza de familia, ya que los programas de trabajo agrícola temporal (PTAT y PTET) se presentan implícitamente en términos de una política social distributiva, cuya misión sería seleccionar a los grupos de bajos ingresos en las zonas rurales. Implícitamente, el requerimiento de ser jefe de familia en situación de pobreza en México o Guatemala conlleva una forma de coacción para garantizar el retorno de los trabajadores a su lugar de origen e impedir que se instalen en Canadá. Es decir, el criterio familiar se presenta en este programa como un recurso para asegurar la movilidad en la inmovilidad.

Los proyectos familiares en contextos transnacionales son interpretados aquí como el resultado de la combinación de las expectativas familiares (incluida la red familiar ampliada) y su puesta en práctica, que varían según el ciclo vital del grupo parental, así como según el curso de los acontecimientos típicos (y menos esperados) de la migración temporal, especialmente en las zonas donde las condiciones de trabajo y de vida implican un alto grado de precarie-

dad (de origen, estancia y retorno) entre los trabajadores. La familia transnacional se refiere a la construcción imaginaria de miembros que viven mayoritariamente en países diferentes debido a la migración de uno o varios de sus miembros, mantienen fuertes vínculos, efectúan actividades que requieren una comunicación regular y perciben su bienestar bajo una dimensión colectiva. Las conexiones mediadas por las remesas en dinero o en especie y la comunicación bidireccional dan sentido a la construcción y reconstrucción de una vida familiar nueva y diferente a la hora de tomar decisiones, afrontar conflictos y situaciones críticas, así como compartir recursos y obligaciones. Podemos indicar, pues, que los agentes sociales no son meros cuerpos en movimiento, sino que son seres intencionales con objetivos o “proyectos” vitales. Pero los proyectos que los individuos procuran desplegar y de poner en práctica, deben recurrir a recursos intrínsecamente limitados en el tiempo y el espacio con objeto de hacer frente a los obstáculos y barreras materiales y simbólicas que se presentan. Los proyectos pues deben ser entendidos como procesos que incorporan significados, redes, conexiones y revelan experiencias vividas en el pasado de las que surgen intereses en el futuro.

### **Proyectos y contingencias**

Existe otra relación pendular a partir de la cual los trabajadores y sus familias construyen sus subjetividades migratorias. La lógica del “sacrificio familiar”, es decir, la ausencia del jefe de familia durante varios meses haciendo frente a las intensas condiciones de trabajo; el ahorro y el envío de hasta el 80 % del salario mensual en forma de remesas a los lugares de origen, persigue objetivos específicos que, aunque desde un punto de vista externo podrían catalogarse como solamente respuestas a necesidades básicas constituyen proyectos de vida que los migrantes temporales procuran cumplir. Aparte del sostén a la supervivencia diaria, los proyectos mencionados consisten principalmente en la construcción de la casa familiar (esta última

edificada con la propia mano de obra de los trabajadores agrícolas y que puede suponer varias temporadas), la educación de los hijos, los gastos relacionados con la salud, la inversión en un proyecto comercial (en la mayoría de los casos, pequeñas tiendas de comestibles instaladas en las propias casas) y, en menor medida, la adquisición de herramientas agrícolas o de tierras para el cultivo (la milpa y su posible ampliación). Si bien estos proyectos se conciben y modifican a lo largo del tiempo, su implementación siempre se enfrenta a un conjunto de las vicisitudes propias del trabajo físico intensivo y de la precariedad estructural que viven las familias rurales en México. En este sentido, la literatura referida a los accidentes laborales muestra que en el sector agrícola la recurrencia de aquellos es mucho más frecuente que en cualquier otra actividad laboral (lo que lleva a reconsiderar la noción misma de “accidente” como un fenómeno aislado o aleatorio). Se han detectado un número considerable de casos de migrantes que deben regresar a sus países de origen antes de lo previsto debido a accidentes sufridos mientras realizaban tareas en el campo o como consecuencia de problemas de salud (imprevistos o no) padecidos por miembros de la familia, lo que obliga a los jornaleros a hacerse cargo de la situación abandonando sus actividades laborales en Canadá.

Durante una visita de campo a varias comunidades del estado de Hidalgo, acompañamos el caso de una familia en la que el trabajador, un “nuevo” migrante con tres temporadas en su historial laboral (inicialmente en granjas situadas en la provincia de Alberta y luego en la Columbia Británica) había logrado levantar la estructura de su casa, que consistía en el principal proyecto de sus viajes (una vez devengados los gastos de sobrevivencia cotidiana en México y Canadá). A finales de 2017, una de las hijas del trabajador sufrió un accidente que requería un tratamiento especial fuera del sistema hospitalario regional. Los gastos especiales e imprevistos hicieron imposible avanzar en la construcción de la casa durante esa temporada y la siguiente. En el seno de esta comunidad rural, su presidente municipal era un antiguo jornalero temporal, que había laborado durante

ocho temporadas en Canadá. Mientras trabajaba en una granja de Ontario, su padre tuvo que hacer frente a una repentina enfermedad (que significó posteriormente el fallecimiento de este pariente), de modo que este trabajador tuvo que retornar a su comunidad mucho antes de la fecha prevista en su contrato. Aquella fue la última vez que fue convocado. Aunque esta persona reconoce que le gustaría regresar a trabajar en los campos canadienses, es consciente de que tiene muy pocas probabilidades de ser contratado, dado que, entre los criterios de selección mencionados anteriormente, la edad preferida (productiva) resulta del segmento de 20 a 40 años, y este presidente de comunidad ya superaba este límite de edad al momento de expresar su estado de resignación.

No solamente la enfermedad y los accidentes conforman el abanico de posibles contratiempos y contingencias. Entre las mujeres solteras (seleccionadas para participar en estos programas de trabajo temporal), se dan situaciones de embarazo (algunas de las cuales se producen incluso durante la estadía en Canadá) y, con ello, deben interrumpir el potencial conchabe para la siguiente temporada. En estas circunstancias, las trabajadoras pueden “solicitar permiso” para su futura ausencia, pero debe demostrarlo con documentación que de constancia de la legitimidad de la razón de la ausencia. No existe ninguna garantía de que estas mujeres sean convocadas nuevamente para trabajar, aunque el empresario les haya concedido aquel permiso. Este fue el caso de una joven de 24 años –perteneciente a la misma comunidad rural de los dos casos mencionados previamente— quien tras dos temporadas laborando en granjas de las provincias de Saskatchewan<sup>11</sup> y Ontario,<sup>12</sup> y tras dar a luz a su tercer hijo, no fue llamada nuevamente para viajar a Canadá.

<sup>11</sup> Es una provincia que se encuentra en la zona centro de Canadá. Limita al sur con EEUU.

<sup>12</sup> Es una provincia de Canada que se encuentra en la zona este. Al sur limita con EEUU. En ella se localizan dos de las mayores ciudades de Canadá: Toronto y Ottawa (esta última capital del país).

La casa es el inmueble (objeto inmóvil, ya que nos referimos a las formas de in/movilidad) que mejor representa esta tensión —latente o manifiesta— entre las proyecciones y las contingencias de la movilidad temporal. El paisaje poblado de casas “incompletas”, o más bien en permanente construcción, que caracteriza al campo mexicano es el resultado, en parte, del carácter y la influencia de las migraciones internas e internacionales, en las que participan los trabajadores temporales de la agricultura canadiense. La cobertura de la educación de los hijos, por otra parte, simboliza el bien inmaterial que en sí mismo expone la producción del futuro y las expectativas de la familia en términos de generaciones. Así, entre las situaciones fortuitas y los proyectos imaginados, se presenta todo un flujo de actividades y acciones que exigen una gestión diaria. En este sentido, la comida parece ser el ámbito donde se establece otro nivel de temporalidad, el del ritmo del presente cotidiano.

Durante un trabajo de campo en las comunidades de la región central de México, abordamos además un aspecto que había sido identificado en diferentes entrevistas y observaciones previas. Es decir, cómo los trabajadores proyectan su vida laboral y su nivel de inclusión en estos programas de contratación, a partir de la contabilidad de las temporadas que desearían completar antes de retirarse de esta forma de migración temporal. En este sentido, se observa que las perspectivas varían en función de la edad, de las temporadas ya cumplidas por el trabajador y de su ciclo vital individual y familiar. Evidentemente, la gran mayoría de los trabajadores prevén el momento de “dejar de ir” y lo representan en términos de las temporadas a cumplir. En más de una entrevista, los trabajadores reconocen signos o circunstancias particulares que los llevan a decidir dejar de migrar, como el hecho de que sus hijos ya no responden a la autoridad de sus padres de la manera que éstos desearían, ya sea a través de la comunicación virtual o cuando los trabajadores están en casa en persona. Menos que determinar la certeza de esta proyección, lo que se observa es que esta previsión representa un ejercicio permanente, sujeto a arreglos, y constitutivo de la agencia migratoria, que

procura tener en cuenta las circunstancias de la evocación y el tipo de necesidades (emocionales y materiales) que se combinan y experimentan.

## **Tiempo y frecuencia del “dinero migrante”**

Analizando las prácticas cotidianas destinadas a conciliar los proyectos y los condicionantes inmediatos y mediatos, es menester señalar que el uso del dinero transmitido y administrado no es asumido como un simple vehículo o instrumento del primero. Desde un punto de vista cualitativo, la circulación del dinero se basa en un proceso de marcaje social (Zelizer, 2005) asignado por las personas. Desde esta perspectiva, se puede reconocer que las transferencias de dinero realizadas por los trabajadores agrícolas conllevan significados diversos. En un promedio de diez mil dólares canadienses enviados por trabajador en 2017 (calculado a partir de datos de la Secretaría del Trabajo de México), es interesante observar que los modos y mecanismos de las transferencias monetarias marcan y determinan temporalidades sociales. En diversas ocasiones, los trabajadores migrantes nos hicieron saber que la gente de su comunidad u otras personas que ignoran los modos de comunicación que conlleva esta migración, suponen que los migrantes, a su regreso, llegan con el dinero que han ahorrado durante toda la temporada. En realidad, la vida austera en Canadá —típica de los trabajadores temporales— es el resultado de las operaciones de transferencia de dinero que se reproducen a lo largo de la estancia en este país. Lo que hasta hace unos años se efectuaba casi exclusivamente a través de agencias multinacionales de transferencia de dinero, como *Western Union y Ria*, hoy por hoy las transferencias monetarias entre Canadá y México revela que la industria financiera ha incorporado a estos agentes al sistema bancario formal. En el caso de Quebec, los trabajadores poseen cuentas bancarias que dependen de una cuenta general del dueño de cada empresa agrícola. Los inmigrantes reci-

ben sus salarios cada quince días (es decir, como el resto de los trabajadores formales de la provincia), que se depositan en estas cuentas (por ejemplo, la *Caisse Desjardins* es un actor financiero cada vez más presente en el conjunto del paisaje agrícola de Quebec). En el caso de que algunas instituciones bancarias no cuenten con representación directa en México y/o en Quebec, existen acuerdos institucionales para realizar transferencias interbancarias.

El proceso de bancarización y desmaterialización monetaria ha transformado el *modus operandi* y la percepción de las remesas entre los migrantes temporales. No solo porque la competencia financiera ha reducido los costos de las transferencias, sino también porque la disponibilidad del dinero y los cambios en la velocidad de su circulación forman parte de las mutaciones en la infraestructura financiera utilizada por los migrantes. Las remesas son ahora más frecuentes y el ritual de comunicación que solía acompañar a las transferencias de dinero (incluyendo periodos más largos) ha cambiado en ritmo y performatividad. La característica comunicación telefónica entre un trabajador y los integrantes de la familia (normalmente su esposa) comprende el diálogo en el que se discuten y negocian los montos y los roles familiares: las recompensas o castigos distributivos por el comportamiento de los niños y los adultos, así como las prioridades y regularidades de dichas compensaciones monetarias. Hasta hace poco, el ritual del envío de dinero consistía en una secuencia predefinida de actividades: en Quebec, trasladarse desde las granjas a uno de los centros urbanos cercanos, extraer el dinero de los bancos, acudir a una sucursal de las agencias de envío y, a continuación, llamar por teléfono a la familia del trabajador en México o Guatemala para confirmar la transferencia. Estas llamadas se realizaban a través de teléfonos públicos y haciendo uso de tarjetas de llamadas de larga distancia, que solían obtenerse en los mismos comercios a los que se iba a transferir el dinero. No era extraño encontrar largas filas de trabajadores esperando para concretar las llamadas a casa con el fin de informar a sus familiares, especialmente a sus cónyuges, de las cantidades, los códigos asignados para retirar el dinero en una tien-

da de los pueblos de origen de los trabajadores y, al mismo tiempo, actualizarse y comentar las noticias de los familiares.

Lo que antes se hacía cada quince días o una vez al mes (utilizando teléfonos públicos o aparatos fijos dentro de una granja que daba servicio a una decena de trabajadores), en los últimos años el aumento de la conectividad ha hecho posible que se comuniquen con sus familias a diario a través de los teléfonos móviles. En estas condiciones, la gestión de los proyectos, los imprevistos y el presente es una cuestión casi permanente. Las transformaciones en torno a otro gran mercado global, el de las telecomunicaciones (incluyendo a las multinacionales mexicanas como Telcel y canadienses como Rogers y Bell) han contribuido a la mutación de las temporalidades comunicativas entre los migrantes temporales.

### **Tiempo generacional y modalidades de pertenencia a las comunidades**

Ixcatlán, una de las comunidades de las que proceden los trabajadores mexicanos, es una población situada en el noreste del estado de Hidalgo —en el centro este de México— en la zona conocida como la Huasteca, región compartida con otros estados vecinos, como Yucatán y Puebla. Su población es campesina y el náhuatl es la lengua que se practica y se entiende como fuente de comunicación diaria, además del español. Se trata de una comunidad que hasta las dos últimas décadas se dedicaba a la producción de café, el cultivo predominante en la región, una producción que se encuentra en crisis y en vías de desaparecer. Los adultos y ancianos que trabajan principalmente en la combinación del cultivo doméstico y la producción de café conforman el cuerpo de autoridades de la delegación local. Estos consejeros están siendo sustituidos poco a poco por un perfil de personas cuya historia laboral y vital se combina con las temporadas de trabajo en Canadá y Estados Unidos. Entre estos últimos, resulta cada vez más incompatible (e incluso un dilema personal a

resolver) participar en el sistema de autoridades comunitarias, ya que requiere la presencia durante al menos un ciclo anual completo en la comunidad para tomar decisiones en compañía del resto de los cargos electos locales. Este “sistema de cargos”, modelo de organización social campesino—indígena aún muy extendido en México y analizado con profusión por la literatura antropológica, puede convertirse hoy en una carga y menos una responsabilidad que despierte buena disponibilidad entre quienes se incorporan a la migración temporaria(o definitiva) orientada hacia los países vecinos del norte. Todo ello considerando de que se trata de una comunidad relativamente pequeña (1873 personas registradas en el último censo nacional) y que el número relativo de trabajadores que participan en el programa de contratación temporal ha ido aumentando sin pausa desde 2005.

Aunque los que viajan a Canadá tienen derecho a solicitar autorización para asumir algunas de las responsabilidades comunitarias (secretario, vicedelegado, delegado comunal), las condiciones de ejercicio de la autoridad política tradicional (y, por consiguiente, las condiciones de posibilidad de crear cohesión social según los usos y costumbres) se están reestructurando bajo la dinámica de las movi- lidades transnacionales.

Ante los cambios generacionales en los modelos de pertenencia a la comunidad, ¿qué ocurre con los adolescentes y jóvenes en edad escolar y sus expectativas de futuro? Aunque esta cuestión merece más atención y análisis detenido, el caso de Ixcatlán puede revelar fenómenos que afectan a una gran parte de las comunidades rurales mexicanas. Esta comunidad es la cabecera distrital de varios pueblos aledaños, y es por esta razón que es el lugar donde se ubican empla- zadas las instituciones educativas de la región: un “jardín de infantes intercultural” (uno de los primeros donde se enseña náhuatl y es- pañol), una escuela primaria y una secundaria técnica (edificio ins- talado en 2015 y con una asistencia de unos 290 alumnos en 2022). Las edades de los alumnos oscilan entre los quince y los diecisiete años y la formación que se ofrece es técnica en gestión de recursos

agrícolas, construcción y contabilidad. Los directores y profesores de esta institución son muy conscientes de que trabajar en Canadá o en Estados Unidos forma parte del horizonte de aspiraciones de los adolescentes y jóvenes locales. Estos educadores son conscientes de que tales imaginarios y aspiraciones corren el riesgo de ser la fase previa de una pérdida y un éxodo generacional, y por ende procuran retener a estos jóvenes para que continúen sus estudios y obtengan empleos mejor calificados en México. Esta es pues la realidad de esta nueva generación, que se encuentra en proceso de escolarización, que ha sido beneficiaria (parcial) de los programas de erradicación del trabajo infantil en el medio rural, pero que al mismo tiempo se ve limitada por las insuficientes opciones de empleo a causa de la precariedad imperante y del proceso generalizado de desagrarización del campo mexicano. De acuerdo con lo observado, los jóvenes egresados de estas escuelas técnicas se dirigen a la ciudad más cercana, Huejutla (cabecera municipal, a una hora de distancia en camión) con el objetivo de ser contratados como empleados administrativos o en el mercado del comercio informal vendiendo diversos productos. Los que abandonan la escuela continuarán trabajando como jornaleros en los cortes en los estados del norte de México; otros se trasladarán a Estados Unidos o a Canadá como migrantes. El programa de trabajadores temporales favorece a los jóvenes con escasa educación formal (hasta el segundo año de secundaria), ya que se supone que esto beneficia a la población rural, que se encuentra en un estado de mayor marginación socioeducativa. Ante la visión del éxodo de la población local, la retórica de las oportunidades y la transmisión de imaginarios de bienestar objetivados en los viajes a Canadá y Estados Unidos se instala rápidamente en Ixcatlán, fungiendo en tanto una especie de pedagogía paralela a la institucional y modelando a las nuevas generaciones desde la más temprana edad en la búsqueda por vislumbrar nuevas perspectivas de vida, temporales y transnacionales.

## **A modo de conclusión**

En uno de los primeros trabajos en los que se esboza la perspectiva de la movilidad, John Urry (2007) apela el término en plural (“movilidades”) ya que, para este autor, el fenómeno en cuestión debería al menos interpretarse en cuatro sentidos. La movilidad como capacidad cinética fundamental para desplazarse; como movimiento colectivo y de masas, y la necesidad de contenerlo o dirigirlo (por parte de las entidades estatales); en tanto idea de movilidad social, abordada principalmente por la sociología moderna, en el sentido de cambio de clase o estatus social; y finalmente el significado referido a los movimientos migratorios en el espacio geográfico a largo plazo. En este texto hemos intentado mostrar que, si tenemos en cuenta esta perspectiva, es posible abordar la dimensión temporal de las movilidades y al presentar el caso de los temporeros mexicanos y guatemaltecos en Canadá, hemos tocado sucintamente los cuatro significados mencionados anteriormente. También hemos procurado demostrar cómo, en algunos de los contextos de fuerte estructuración de los regímenes de movilidad implementados por los Estados—nación, es posible e imperativo comprender mejor el punto de vista de los migrantes y sus familias, analizando la generación de subjetividades específicas. Creemos que para enriquecer esta perspectiva es necesario desarrollar conceptualmente y analizar empíricamente la noción de regímenes de temporalidad (y no sólo de movilidad) fomentados por los estados nacionales (como el canadiense, el mexicano y el guatemalteco) y, en una escala más focalizada, los estados provinciales (como Quebec, los treinta y dos estados mexicanos y los estados guatemaltecos de los que emigran los trabajadores) en conjunción con el concomitante despliegue de percepciones, prácticas y experiencias de temporalidad de las personas involucradas en estos movimientos migratorios. Tales regímenes de movilidad y temporalidad son modelados por juegos de aperturas y oclusiones, donde la relación entre norte y sur global

no refiere necesariamente a espacios geográficos sino a codependencias asimétricas que dan centralidad y relieve a nociones (como la del trabajador extranjero temporal) que permiten tránsitos y flujos transnacionales de personas en tanto mano de obra durante ciertos periodos de tiempo, mientras que en ciertas coyunturas, como la actual, esas categorías son puestas en cuestión en ambientes de retóricas antinmigrante, como lo es la situación reciente de la imagen del trabajador temporal extranjero como nueva figura problemática que es necesario controlar aún más en tiempos de crisis económicas de los países tradicionalmente receptores y utilizadores de estos flujos laborales.

## Bibliografía

Ambrosini, J. Willam y Peri, Giovanni (2012). The Determinants and the Selection of Mexico-US Migrants. *The World Economy* 35 (2), pp. 111-151.

Bales, Kevin; Trodd, Zoe; Williamson, Alex (2009). *Modern Slavery: The Secret World of 27 Million People*. Oxford: Oneworld.

Basok, Tanya (1999). Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada. *Labour, Capital and Society* 32 (2), pp. 192-221.

Basok, Tanya (2002). *Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. Montréal: McGill-Queen's University Press.

Basok, Tanya (2003). Mexican Seasonal Migration to Canada and Development: A Community-based Comparison. *International Migration* 41 (2), pp. 3-26.

Bastian, Michel (2014). Time and Community: A scoping study. *Time & Society* 23 (2), pp. 137-166.

Bolaria, B. Singh (1992). Farm labour, work conditions and health risks. En: David A. Hay & Gurcharn S. Basran (Dir.). *Rural Sociology in Canada* (pp. 228-245). Toronto: Oxford University Press.

Bourgois, Philippe (1989). *Ethnicity at Work*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Breman, Jan (2007). *Labour Bondage in West India: From Past to Present*. New Delhi: Oxford University Press.

Castles, Stephen (2010). Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36 (10), pp. 1565-1586.

Castracani, Lucio; Pantaleon, Jorge (2019). Les ouvriers idéaux : le cas des ouvriers migrants saisonniers dans les entreprises agricoles québécoises. En: Martig, Alexis y Pantaleon, Jorge (2019). *Mobilités, travail, subjectivités et formes d'assujettissement dans les Amériques* (pp.55-80). Québec: Presses de l'Université de Laval (PUL).

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) (2015). *Travailleurs agricoles. Normes du travail*. Québec: CNESST.

Cole, Jennifer (2010). *Sex and salvation: Imagining the Future in Madagascar*. Chicago: University of Chicago Press.

Dolan, Catherine (2004). On Farm and Packhouse: Employment at the Bottom of a Global Value Chain. *Rural Sociology* 69 (1), pp. 99-126.

Emirbayer, Mustafa; Mische, Ann (1998). What is Agency? *American Journal of Sociology* 103, pp. 962-1023.

Escalante Rengifo, Guadalupe y Pantaleon, Jorge (2025). Essentiels mais temporaires? La médiatisation des travailleurs agricoles mexicains et guatémaltèques au Canada en temps de crise de la COVID-19. En: Leila Benhadjoudja; Christina Clark Kazak y Stéphanie Garneau (Eds.) (2025). *Migration et racialisation en temps de "crise" : la fabrique des crises et ses effets*. Les Presses de l'Université d'Ottawa (PUO).

Fudge, Judy & Fiona Macphail, (2009). The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labour. *Comparative Labor Law and Policy Journal* 3, pp. 101-139.

Garrapa, Anna Mary (2017). The Citrus Fruit Crisis: Value Chains and 'Just in Time' Migrants in Rosarno (Italy) and Valencia (Spain). En: Alessandra Corrado, Carlos de Castro y Domenico Perrotta (Dir.). *Migration and Agriculture. Mobility and change in the Mediterranean Area* (pp. 111-127), Londres, New York: Routledge.

Gravel, Sylvie; Villanueva, Francisco; Bernstein, Stéphanie; Hanley, Jill; Crespo, Daniel y Ostiguy, Emmanuelle (2014). Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières. *Pistes* 16 (2). <https://journals.openedition.org/pistes/3912>

Hennebry, Jenna & Preibisch, Kerry (2012). A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program. *International Migration* 50, pp. 19-40.

Jodoin, Mario (2012). Qu'est-ce qu'une pénurie de main d'œuvre ? Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/quest-ce-quune-penurie-de-main-doeuvre?fbclid=IwAR0dmOY-JCyzsRO2hdUpIE5xgPa30NoGJCJF3jm9pykynWzvOj-z32J4JzU>

Johnson-Hanks, Jennifer (2005). When the future decides. Uncertainty and intentional action in contemporary Cameroon. *Current Anthropology* 46 (3), pp. 363-85.

King, Russell & Skeldon, Ronald (2010). 'Mind the Gap!' Integrating Approaches to Internal and International Migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36 (10), pp. 1619-1646.

Labrecque, Marie-France (2016). *La migration saisonnière des Mayas du Yucatan au Canada*. Québec: Presses de l'Université Laval.

Lara, Sara; Pantaleón, Jorge y Sánchez, Martha (Eds.). (2015). *Hacia el otro norte. Mexicanos en Canadá*. Buenos Aires: Clacso Editores.

Lara, Sara; Pantaleón, Jorge y Martín, Patricia (Eds.). (2019). *Las nuevas políticas migratorias canadienses. Gobernanza neoliberal y manejo de la otredad*. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México.

Lauser, Andrea & Weißköppel, Cordula (Eds.). (2008). *Migration und religiöse Dynamik. Ethnologische Religionsforschung im transnationalen Kontext (Kultur und soziale Praxis)*. Bielefeld: transcript Verlag.

Martig, Alexis y Saillant, Françoise (2017). Présentation. L'esclavage moderne : une question anthropologique? *Anthropologie et sociétés* 41 (1), pp. 9-27.

Martig, Alexis y Pantaleón, Jorge (Eds.). (2019). *Mobilités, travail, subjectivités et formes d'assujettissement dans les Amériques*. Québec: Presses de l'Université de Laval (PUL).

Mc Laughlin, Janet (2009). *Trouble in Our Fields: Health and Human Rights among Mexican and Caribbean Migrant Farm Workers in Canada*. [Tesis de Doctorado en Antropología]. University of Toronto.

Morice, Alain (2005). "Comme des esclaves", ou les avatars de l'esclavage métaphorique. *Cahiers d'études africaines* (179-180), pp. 1015-1036.

Morice, Alain (2008). Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM. *Études rurales* 182, pp. 61-68.

Moulier-Boutang, Yann (2005). Formes de travail non libre. Accumulation primitive: Préhistoire ou histoire continuée du capitalisme. *Cahiers d'études africaines* (179-80), pp. 1069-1092.

O'Connell Davidson, Julia (2010). New slavery, old binaries: Human trafficking and the borders of 'freedom'. *Global Networks* 10 (2), pp. 244-261.

O'Neill, John (2011). *Varieties of unfreedom*. Manchester Papers in Political Economy. University of Manchester.

Pantaleon, Jorge (2016). Between saving and celebratory expenses. Popular economy among Mexican seasonal farm workers in Canada. En: Eduardo Gonzalez Castillo; Jorge Pantaleon y Nuria Carton De Grammont (Eds.). *Politics, Culture and Economy through Popular Practices in the Americas* (pp. 117-134). New York: Peter Lang Eds.

Phillips, Nicola (2011). Unfree labour and adverse incorporation in global production networks: comparative perspectives on Brazil and India. *Chronic Poverty Research Centre Working Papers series* (176).

Piñeiro, Diego (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Montevideo: Comisión Sectorial de Investigación Científica. Universidad de la República.

Preibisch, Kerry (2010). Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture. *The International Migration Review* 44 (2), pp. 404-441.

Preibisch, Kerry (2012). Migrant Workers and Changing Work-place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canada. *International Journal of Sociology of Agriculture and Food* 19 (1), pp. 62-82.

Satzewich, Vic (1991). *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*. Routledge.

Sharma, Nandita (2006). *Home Economics: Nationalism and the Making of "Migrant Workers" in Canada*. Toronto: University of Toronto Press.

Sheller, Mimi & Urry, John (Eds.). (2006). *Mobile Technologies of the City*. London: Routledge.

Thomas, Robert J. (1985). *Citizenship, Gender and Work: Social Organization of Industrial Agriculture*. Berkeley: University of California Press.

Urry, John (2007). *Mobilities*. Cambridge: Polity.

Vigh, Henrik(2009). Wayward migration: Onimagined futures and technological voids. *Ethnos* 74 (1), pp. 91-109.

Walia, Harsha (2010). Transient Servitude: Migrant Labour in Canada and the Apartheid of Citizenship. *Race & Class* 52(1), pp.71-84.

Wolf, Eric (1999). *Envisioning Power: Ideologies of Dominance and Crisis*. Berkeley: University of California Press.

Zelizer, Viviana (2005). *La signification sociale de l'argent*. Paris: Seuil.