

La protección consular mexicana y la precarización de las y los trabajadores agrícolas temporales en Canadá

Mexican Consular Protection and the Precarization Of Seasonal Agricultural Workers in Canada

KARLA ANGÉLICA VALENZUELA MORENO*

RESUMEN

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT) es un esquema de contratación de personas migrantes mexicanas para laborar en la industria canadiense. Quienes participan presentan diversos problemas, por lo que el gobierno mexicano les ofrece protección y asistencia a través de sus consulados en Canadá. No obstante, estos servicios pueden resultar ineficientes e incluso precarizar aún más la estancia de las personas migrantes, a pesar del mandato de proteger sus intereses. El artículo responde a la pregunta ¿por qué la protección consular mexicana precariza la estancia de las y los trabajadores del PTAT?

Palabras clave: consulados, protección consular, Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, migración México-Canadá, migración laboral.

ABSTRACT

The Seasonal Agricultural Workers Program Mexico-Canada (SAWP) is a mechanism for employing Mexican migrants in Canadian industry. Because participants in this program face numerous challenges, the Mexican government offers them protection and support through its consulates across Canada. Nevertheless, these services may prove inefficient and can even render migrants' stay more precarious. This article addresses the question of why Mexican consular protection results in a precarious stay for SAWP workers.

Key words: consulates, consular protection, Seasonal Agricultural Workers Program, Mexico-Canada migration, labor migration.

* Departamento de Estudios Internacionales, Universidad Iberoamericana, México, <karla.valenzuela@ibero.com>.

INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los esquemas de contratación temporal de mano de obra migrante considerada no calificada han sido ampliamente debatidos: mientras que los organismos internacionales los evalúan como un esquema modelo para la gestión ordenada de la migración laboral (OMM, 2010), en la mayoría de la literatura académica se ha remarcado la explotación laboral y las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores.¹ Ante estas vejaciones, los migrantes tienen la necesidad de recurrir a distintas fuentes de protección; no obstante, sus opciones se ven reducidas debido a que el carácter supuestamente “temporal”² de su estancia no les permite adquirir ciertos derechos ni acudir a algunas instancias de apoyo (como los sindicatos, por ejemplo). Entre las instituciones que les brindan protección, se encuentran los consulados mexicanos. Este artículo se refiere específicamente a las condiciones laborales de las personas mexicanas empleadas bajo el esquema del Programa de Trabajo Agrícola México-Canadá (PTAT) y su relación con los consulados mexicanos. Los argumentos presentados se basan en trabajo de campo realizado en Leamington, Ontario, en entrevistas a profundidad con servidores en consulados y en cancillería, así como con miembros de la sociedad civil en Toronto. El trabajo de campo se realizó de 2011 a 2016. Los hallazgos se complementan con la revisión de la literatura existente sobre el Programa y sobre la protección consular. Su objetivo es analizar la protección consular en el caso del PTAT y argumentar que los consulados enfrentan diversos obstáculos para proveer una protección consular eficiente, y que en algunas ocasiones terminan por ser una institución que precariza (aún más) las condiciones de las y los trabajadores.

Los consulados son las representaciones de los Estados en territorio extranjero encargadas de salvaguardar los derechos de sus connacionales que habitan en el exterior (OEA, 1963), para lo cual desempeñan diversas funciones.³ El artículo se enfocará en la función de protección. Los consulados de todos los países se rigen por lo general por la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963, pero ésta no prevé una definición puntual sobre los alcances y acciones que puedan considerarse dentro de la protección consular, por lo que éstos quedan a discreción tanto del país que envía la representación como del país en el que ésta se encuentra, así como también tienen que atender los problemas más recurrentes que presenta la comunidad

¹ Es pertinente mencionar que existe literatura académica que apoya estos esquemas de trabajo laboral, como Verduzco Igartúa (1999).

² En realidad, las estancias de los trabajadores no son temporales, pues el tiempo máximo que pueden pasar en las granjas es de ocho meses, por lo que, anualmente, permanecen más tiempo en el extranjero que en México.

³ Otras de las funciones consulares son expedir documentación, emitir visas para extranjeros, poderes notariales, llevar a cabo audiencias donde el Estado mexicano o un particular tenga interés.

atendida. Para efectos del presente trabajo, se tomará la siguiente definición de protección consular: “[...] conjunto de acciones que realizan los funcionarios de las Representaciones de México en el Exterior para salvaguardar los intereses y el pleno ejercicio de los derechos de los mexicanos en el extranjero” (Hernández, 2015: 132).

Las y los servidores públicos a cargo de los consulados que sirven a trabajadores y trabajadoras temporales reportan que las principales dificultades que enfrentan son los accidentes dentro y fuera del lugar de trabajo, deducciones de salarios y trámites fiscales, acceso a la seguridad social y casos de repatriaciones y deportaciones. En consecuencia, según la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), las respuestas consulares son visitas regulares a las granjas; supervisión de condiciones de alojamiento y alimentación; fungir de intermediario entre empleado y empleador; brindar asistencia en accidentes laborales; asegurarse de que el trabajador se encuentre en condiciones óptimas; proveer información; actuar en beneficio del trabajador en caso de que no se encuentre presente; asistirlos en cualquier tipo de trámite; llevar a cabo la evaluación de los empleadores por parte de los trabajadores; repartir folletos informativos sobre riesgo en espacios de trabajo y proporcionar un número telefónico gratuito para emergencias (Cancillería, México, 2011).

No obstante estos servicios consulares, los trabajadores están expuestos a constantes actos de explotación y discriminación que exacerbaban sus vulnerabilidades. Algunas de estas condiciones que afectan a los jornaleros derivan directamente de violaciones al acuerdo de las condiciones de empleo, mientras que otras provienen de estereotipos sobre los jornaleros y jornaleras migrantes y, en particular, sobre las y los mexicanos, que conllevan a la normalización de las relaciones de desigualdad entre empleados y empleadas y empleadores y empleadoras.

A pesar de las denuncias y presiones por parte de algunos grupos de la sociedad civil, la condición de los trabajadores sigue siendo inadecuada. En lo que respecta a la protección consular, su falta de eficacia se debe a diversos factores relacionados con el funcionamiento interno de este organismo, las relaciones clasistas que los servidores públicos sostienen con los migrantes y a factores inherentes a la estructura legal del PTAT y ciertas regulaciones canadienses que permiten la explotación de los y las trabajadoras, por lo que los consulados se ven legalmente impedidos a actuar en favor de las y los connacionales. Asimismo, las asimetrías entre México y Canadá impiden que las negociaciones se lleven a cabo en términos de igualdad. Las razones anteriores dan pie a que la protección consular no sea eficiente y que esta institución, en vez de apoyar al connacional, en algunos aspectos precarice (aún más) su estancia en Canadá.

EL LENGUAJE Y EL PREJUICIO DE “LO MEXICANO” COMO DIFICULTADES EXPERIMENTADAS POR LAS Y LOS TRABAJADORES MEXICANOS DEL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES MÉXICO-CANADÁ

Debido a las reglas operativas del PTAT, existen dificultades enfrentadas por todas las personas participantes en el programa, sin importar su nacionalidad. Asimismo, hay ciertas vulnerabilidades de las personas mexicanas en particular, que se derivan principalmente de los estereotipos étnicos, del desconocimiento del lenguaje y de la desinformación.

Uno de los mayores problemas para las y los connacionales es la barrera del idioma, pues en su mayoría no hablan inglés, sino que adquieren ciertas destrezas en esta lengua conforme aumentan sus temporadas en Canadá. Debido a la falta de dominio del lenguaje, los trabajadores tienen problemas al solicitar acceso a servicios médicos, reclamar algunos beneficios gubernamentales (como pensiones, reembolsos en medicamentos, compensaciones por accidentes laborales) o interponer quejas, pues muchos de estos procedimientos se deben hacer por escrito y los trabajadores desconocen el idioma y cómo se debe llenar el formato que se requiere (Preibisch y Encalada, 2010). Además del acceso a los derechos, el desconocimiento del lenguaje repercute en el aislamiento de las y los trabajadores mexicanos por su incapacidad de comunicarse con personas de otras nacionalidades, y genera dificultades para la compra de artículos básicos, como despensa o utensilios para el aseo personal (Chang, 2002).

Existen fuertes prejuicios en contra de la comunidad mexicana que se reflejan en estereotipos considerados como intrínsecos a nuestra etnicidad y sirven para congradular y explotar a los trabajadores al mismo tiempo. Algunas de estas características consideradas como “mexicanas” son la sumisión, la resistencia al trabajo físico y las largas jornadas laborales. Las y los empleadores consideran estas particularidades como parte de la “mexicanidad” (Satzewich, 2007; Díaz Mendiburo, 2014) sin darse cuenta de que son en realidad producto de la estructura del programa, de la construcción social de las y los trabajadores y “del mexicano”, y que provienen de las necesidades económicas de las y los jornaleros (Preibisch y Encalada, 2010). Desde el punto de vista de las personas propietarias de las granjas, estas características son positivas porque permiten la autoexplotación de las y los trabajadores mexicanos, pues se enorgullecen al pensar que tienen cualidades que los hacen mejores que sus colegas caribeños, reproduciendo inconscientemente los prejuicios del empleador u empleadora (Satzewich, 2007).

Una situación que obstaculiza la intervención consular es que muchos de los reclamos son relativos a reglas de convivencia entre las mismas personas trabajadoras

(Lugo Rodríguez, 2015) producto de las prácticas de explotación permitidas por el PTAT y reforzadas por los consulados; estas situaciones no son consideradas materia de protección consular, pues se refieren a problemas privados entre los migrantes.

Otro ejemplo lo constituyen los actos discriminatorios por parte de la sociedad de acogida, originados por estereotipos negativos sobre el migrante y “el mexicano”, que muchas veces son difíciles de reclamar de manera formal. Asimismo, algunos de los prejuicios que tienen las y los empleadores sobre las y los trabajadores son también compartidos por los mismos agentes consulares, lo que dificulta su imparcialidad para negociar.

LA PROTECCIÓN CONSULAR MEXICANA EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES MÉXICO-CANADÁ

México cuenta con seis representaciones consulares en Canadá.⁴ Cada consulado debe tener un área de Protección y algunos cuentan con personal designado para atender cuestiones relacionadas con el PTAT. Puesto que los migrantes que participan en el programa tienen necesidades y problemas específicos, hay algunos servicios consulares destinados a esta población en particular, y algunos otros generales que también funcionan para las y los jornaleros.

Entre los servicios generales se encuentra el de Consulados Móviles, que consiste en que el personal del consulado se acerque al sitio donde se encuentran las y los mexicanos para brindarles servicios y evitar que sean ellas y ellos quienes deban trasladarse; para las y los trabajadores del PTAT este servicio es de gran utilidad, pues normalmente las granjas donde laboran están a distancias considerables de donde se ubican las oficinas consulares.

Las Ventanillas de Salud (IME, 2016) es otro programa que consiste en brindar información sobre temas de salud y opciones de proveedores de atención sanitaria en Canadá y México; asimismo, estas ventanillas también se implementan en los Consulados Móviles. Otra prestación en este sector es la Semana Latinoamericana de la Salud, en la que el consulado de México en Toronto une esfuerzos con otros consulados latinoamericanos para llevar servicios médicos e información preventiva a sus comunidades (Rey, 2017). Igualmente, estas instancias expiden folletos informativos sobre los problemas o situaciones más comunes en las que la persona trabajadora pueda encontrarse y necesitar asistencia.

⁴ Las representaciones consulares se encuentran en Ottawa, Toronto, Leamington, Montreal, Vancouver y Calgary.

El proyecto Plazas Comunitarias (SRE, 2016), impulsado por consulados y organizaciones de la sociedad civil (como iglesias, escuelas y centros comunitarios), es también una herramienta que podría servir a las y los connacionales, pues consiste en la instauración de centros educativos abiertos al público en general, donde se imparten clases del idioma local, de alfabetización en español, de educación superior y media superior acreditable en el sistema educativo mexicano, entre otros cursos.⁵ Sin embargo, las jornadas laborales, la ubicación de las Plazas Comunitarias y la desconfianza de algunas y algunos trabajadores en las y los funcionarios consulares impiden que hagan uso de ellas; además de que los connacionales consideran que el motivo principal de su estancia en Canadá es trabajar y ganar dinero para sus familias, por lo que las actividades de formación pueden parecerles poco interesantes.

Adicionalmente, las labores de protección particulares para el PTAT incluyen visitas a las granjas para revisar las condiciones laborales, de alojamiento y alimentación; mediar conflictos entre las y los empleados y las y los empleadores; brindar asistencia jurídica en casos laborales; y elaborar el Reporte al Empleador y Reporte a Granja, donde las y los jornaleros pueden describir su experiencia, así como emitir quejas sobre el trato que reciben por parte de su empleador o empleadora, o sobre las condiciones de alojamiento, trabajo, etcétera.

De la anterior descripción, se pudiera asumir que los consulados han implementado toda una red para apoyar a las y los trabajadores. Incluso, toman un curso antes de su partida a cargo de la SRE en el que se les informa sobre los servicios consulares, sus derechos y los medios para hacerlos valer (Lugo Rodríguez, 2015). Si bien se han realizado esfuerzos valiosos, un análisis más detallado indica que existen ciertas determinantes que impiden que su labor sea eficiente y cumpla con las expectativas de nuestras y nuestros connacionales, e incluso, deriven en exacerbar su precarización.

LIMITANTES AL EJERCICIO DE LA PROTECCIÓN CONSULAR

En todos los casos en que los consulados están facultados para actuar, deben hacerlo con cautela, pues si bien están ejerciendo un derecho conferido por la legislación internacional (específicamente por la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares), su proceder está también circunscrito a lo permitido por las leyes locales. Ahora bien, en el caso de los trabajadores temporales, los consulados también deben

⁵ Si bien las Ventanillas de Salud, las Plazas Comunitarias y los Consulados Móviles no son formalmente reconocidos como protección consular por la Cancillería, cumplen la función de proteger los intereses de los trabajadores.

conducirse observando los compromisos jurídicos que adquirieron ambos países al firmar el Memorando de Entendimiento que da vida al PTAT, aunque algunos sean en perjuicio del trabajador. De la misma manera, deben mantener la relación bilateral en la que, como se explicará más adelante, Canadá presenta diversas ventajas *vis à vis* México.

Además de las restricciones legales, existen también condiciones de vulnerabilidad de las personas migrantes provocadas por prejuicios relativos a su etnicidad y a su condición de agricultores no nacionales, que son difíciles de comprobar y combatir por vías institucionales. Estas dos situaciones restringen las opciones de las y los funcionarios mexicanos para abogar por sus connacionales.

Adicionalmente, existen limitantes propias de la organización pública mexicana y extensivas a los consulados que dificultan la labor de las y los servidores, así como procesos clasistas que se dan entre ellos e impiden una buena relación y la generación de lazos de confianza. A continuación se describen detalladamente las limitantes al ejercicio de la protección consular.

PROBLEMÁTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MEXICANA EXTENSIVAS A LOS CONSULADOS

La administración pública es un cuerpo de funcionarias y funcionarios que tienen una gran responsabilidad, pues de su gestión depende el cumplimiento de labores que conduzcan al bienestar colectivo; por lo que su desempeño exige de eficacia (Uvalle Berrones, 2004) y del conocimiento de las diversas realidades sociales que presenta el país. No obstante la importancia de sus tareas, el reclutamiento de las y los funcionarios se realiza con base en designación directa o por compromisos políticos, y no en las capacidades de los profesionistas ni en su experiencia en el manejo de las situaciones que demandan sus labores administrativas (Martínez Puón, 2002), y las representaciones de México en el exterior no escapan a esta mala práctica. En siglos anteriores se elegía con cautela a quienes ocuparían cargos en el extranjero, personas que deberían tener buena trayectoria en el gobierno o ser intelectuales de renombre (Guerrero, 1993), lo que ya no ocurre en la actualidad. Respecto de los consulados en Canadá con jurisdicción en provincias con grandes números de personas jornaleras, las y los funcionarios adscritos no necesariamente cuentan con la formación idónea para la atención de casos del PTAT, lo que se pudo comprobar por medio del trabajo de campo realizado.

Según estudios sobre la administración pública en México, las entidades gubernamentales no siempre toman sus decisiones en beneficio de la colectividad, sino

que responden a intereses políticos (Arellano Gault, 2013). En el contexto del PTAT, lo anterior se observa en el sentido de que la actuación de las y los funcionarios consulares podría tener repercusiones en las relaciones bilaterales con Canadá, por lo que están supeditadas y supeditados a determinadas líneas de actuación impuestas desde las jerarquías políticas más altas, desde donde se deben tener en cuenta diversos factores económicos y políticos y, por lo tanto, el interés mayor no siempre es la defensa y protección de la persona trabajadora.

Las instituciones públicas cumplen un doble papel social: por un lado, su mandato es actuar por el interés colectivo, mientras que, por el otro, fungen como el primer contacto del ciudadano con el Estado. Por ello, la atención que la ciudadanía reciba durante el uso de los servicios públicos determina en gran medida su percepción sobre el gobierno, y de esa misma atención derivan las posteriores relaciones comunidad-Estado (Banting, 2000). Al referirnos a los servicios consulares que se brindan a las y los jornaleros, esta situación se complica porque ellos tienen pocas redes de apoyo en Canadá y laboran bajo reglas permisivas de abusos laborales, por lo que su vinculación con autoridades mexicanas cobra mayor relevancia.

RELACIONES DE RACIALIZACIÓN ENTRE LAS Y LOS FUNCIONARIOS CONSULARES Y LAS PERSONAS JORNALERAS

En México, el racismo no ha sido un tema prioritario a abordar en la agenda política, y la razón principal es que no se reconocen relaciones desiguales basadas en las distintas razas⁶ o etnicidades en nuestro territorio, pues se considera que todos los mexicanos somos producto del mestizaje; así, la identidad nacional se fundamenta precisamente en la mezcla de etnias y, por lo tanto, la inferencia lógica es que no puede haber racismo, pues no hay una etnia que sea cualitativamente diferente a la otra (París Pombó, 2002). No obstante, el uso de términos relativos al color de piel y a las “razas” tiene una doble función: describir el color de piel de una persona, así como asignarle una membresía a determinado grupo social relacionado con clases sociales y atractivo físico (Moras, 2014), por lo que el hecho de que una persona sea considerada “blanca” puede no tener relación alguna con las características de su fenotipo y referirse únicamente a implicaciones de su estatus social y privilegio (Moreno Figueroa, 2010).

⁶ El término “raza” proviene de la biología y se utiliza en estudios sociales con otras connotaciones, pues en éstos se aplica como criterio para distinguir a los humanos basándose en sus características físicas. No obstante, no tiene relación con el sentido biológico del término, ya que para la biología todos los humanos somos parte de la “raza humana”. El vocablo, entonces, pierde su sentido biológico y se vuelve un constructo social que ha servido para justificar las relaciones inequitativas entre grupos sociales distintos.

En las relaciones entre las personas jornaleras y las y los funcionarios consulares, se observa que se dan procesos clasistas y de segregación basados principalmente en la diferenciación física y de clase social entre estos dos grupos. Algunos de los servidores entrevistados consideran que existe poco entendimiento entre ellos y los trabajadores, y se refieren a estos últimos como “los mexicanos hacen...”, “los mexicanos son...” (Cancillería, México, 2014). Con esto, se hace explícito que ellos no pertenecen a la misma clase social que los trabajadores, lo que enfatiza la separación entre los distintos grupos sociales que integran a la comunidad mexicana y, al mismo tiempo, se deja en claro que ellas y ellos pertenecen a una clase social distinta a la de las personas jornaleras y que, en consecuencia, no observan los mismos comportamientos que las personas trabajadoras. En este sentido, vemos que la identidad nacional —contrariamente a las posiciones ideológicas del mestizaje— sí se encuentra segmentada, y que gran parte de esta separación entre mexicanas y mexicanos se debe a la etnicidad y a la clase social a la que pertenecen.

En este orden de ideas, algunos y algunas funcionarias consulares también demuestran haber internalizado prejuicios racistas sobre las y los jornaleros, reproduciendo los estereotipos que las y los empleadores tienen de sus trabajadoras y trabajadores y sobre “lo mexicano”. Una situación común es la manera en que las y los servidores se dirigen al trabajador —asumiendo que éste desconoce las reglas sociales y de convivencia más básicas—, por ejemplo, al pedirles que usen desodorante al abordar el avión (ONG, Toronto, 2011).

Otra circunstancia que sirve como ilustración es la que experimentan las y los connacionales cuando son acusados por sus patrones o patronas de mala conducta o disturbios ocasionados por el exceso en la ingesta de bebidas alcohólicas. En estos casos, cuando la empleadora o empleador recurre a los consulados como mediadores, las funcionarias y funcionarios tienden a dar por hecho que el conflicto ocurrió como lo describe la patrona o patrón (Sook Lee, 2003), pues estas situaciones, al no ser poco comunes, se entienden como características propias del jornalero mexicano (además, propias del género masculino), sin reparar en que estas conductas pueden ser motivadas por el aislamiento, la separación familiar y el racismo a los que esta población está sujeta. Los acercamientos de este tipo por parte del consulado provocan desconfianza en las y los trabajadores, quienes no sólo se sienten discriminadas y discriminados por la comunidad canadiense, sino también por las y los funcionarios consulares que no pertenecen a su misma clase social y que tienen el mandato oficial de proporcionarles asistencia y proteger sus intereses.

Al igual que las empleadoras y empleadores, algunas y algunos funcionarios de los consulados no conciben a las y los jornaleros más que como *trabajadoras* y *trabajadores*, por lo que pueden mostrarse negligentes respecto a sus necesidades sociales,

como las de esparcimiento y relaciones sentimentales. Subyacente a esta idea se encuentra el poco reconocimiento de las aportaciones sociales —que no laborales— que realizan las y los trabajadores a las comunidades canadienses donde, paradójicamente, se encuentran más tiempo que en sus comunidades de origen en México.

La conducta del personal consular puede explicarse en parte porque éste también se encuentra racializado y sujeto a los prejuicios sobre “los mexicanos”. Desde el punto de vista de un funcionario consular, las y los jornaleros son responsables de las apreciaciones negativas sobre las y los mexicanos, pues observan comportamientos “inapropiados” durante su estancia en Canadá (ONG, México, 2016; Sook Lee, 2003). Es claro que lo anterior no se verifica y que esta problemática tiene mayor correspondencia con estereotipos racistas que las empleadas y los empleados consulares perpetúan en sus relaciones con los jornaleros.

IMPEDIMENTOS LEGALES PARA LA PROTECCIÓN CONSULAR

La labor consular encuentra otro obstáculo al referirse al cuerpo normativo del PTAT, pues, como ya se mencionó, varias de sus reglas permiten la explotación de las y los trabajadores, quienes al mismo tiempo están sujetas y sujetos a legislaciones provinciales. Por estas razones, varias académicas y académicos se han pronunciado contra el sentido discriminatorio y de explotación de este Programa y lo han denominado “trabajo no libre” (Satzewich, 1991).

La estructura legal y operativa del PTAT es *sui generis* en muchos aspectos, los cuales radican en el control que se puede ejercer sobre las trabajadoras y trabajadores. El hecho de que su estatus migratorio sea temporal no sólo repercute en que no pueden tener acceso a la residencia permanente (ni, mucho menos, a la ciudadanía), sino que tampoco a ciertos beneficios de seguridad social (por ejemplo, deben pagar el seguro de empleo y no pueden gozar de todos sus beneficios), además de que genera un descontrol para su vida social tanto en Canadá como en México; en el primer país, las y los trabajadoras no son considerados como miembros plenos de la comunidad canadiense, pues se les considera únicamente como personas trabajadoras y no como contribuyentes del desarrollo comunitario; respecto de México, su ausencia repercute sobre todo en sus relaciones familiares (Arana Hernández, 2009; ONG, Toronto, 2011). A continuación se exponen las regulaciones más relevantes del PTAT que colocan a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad.

Quizá la muestra más representativa del PTAT como “trabajo no libre” es el hecho de que la estancia de la persona jornalera en Canadá se encuentra condicionada a que tenga empleo y que no pueda circular libremente en el mercado de trabajo, pues

debe laborar para un solo empleador o empleadora, previamente definido antes de que la persona trabajadora llegue a ese país. Las y los empleadores tienen la facultad de volver a convocar a las mismas trabajadoras y trabajadores para temporadas siguientes, a quienes se les llama trabajadores “nominales”, pues los mismos empleadores los llaman en diversas temporadas. En muchas ocasiones, la “docilidad” de la persona migrante y su consentimiento a ser explotada o explotado es lo que asegura que la empleadora o empleador lo vuelva a llamar para temporadas subsecuentes.

Otra crítica al programa es la cantidad de deportaciones (McLaughlin, 2010). Si la o el trabajador no se encuentra en condiciones de laborar por cualquier razón, puede ser enviada o enviado a su país de origen. Entonces, si existe algún desacuerdo entre trabajadora o trabajador y patrona o patrón, las personas migrantes no están en igualdad de condiciones para negociar, pues mientras que éstas pierden su trabajo y pueden ser regresadas a México, la patrona o patrón puede reemplazarla con otra persona. Si bien se permite el cambio de granja, la primera empleadora o empleador y quien reclutará al migrante deben estar de acuerdo en ello. Sin embargo, si este proceso no es exitoso y la trabajadora o trabajador no consigue otro trabajo puede ser deportada o deportado (Binford, 2009), por lo que el miedo a la “deportabilidad” —que no la deportación en sí— (De Genova, 2010) vuelve a las y los trabajadores más vulnerables.

En términos de vivienda, las y los empleadores están obligados a encontrar un lugar adecuado para las personas trabajadoras migrantes. Las quejas más comunes son por hacinamiento, mal funcionamiento de los sistemas de calefacción y aire acondicionado, condiciones insalubres y falta de accesorios básicos (por ejemplo, utensilios para cocinar) (Basok, 2004). El hecho de que varios de las y los trabajadores sean alojados cerca de sus empleadoras o empleadores es una desventaja para las y los primeros, pues facilita que las y los patrones les hagan peticiones que exceden sus responsabilidades laborales, como extender sus jornadas a los fines de semana o trabajar hasta altas horas de la noche (Satzewich, 2007). Asimismo, esta cercanía permite que las y los empleadores tengan mayor control sobre la vida privada de las personas jornaleras, pues hay una mayor vigilancia de los dormitorios y de sus actividades recreativas.

La labor agrícola se considera como uno de los oficios más peligrosos en Canadá por el alto riesgo de accidentes provocados por el mal uso de pesticidas y otros productos químicos, así como por el manejo de maquinaria propia de la industria. Aunque el acuerdo estipula que la o el patrón debe proveer a la trabajadora o trabajador de la vestimenta y el entrenamiento adecuados, un gran número de jornaleros no los reciben.

De acuerdo con Jenna Henneby (en Stastna, 2012), un grave problema respecto a la aplicación de las normas que confieren responsabilidades a las y los empleadores es

que en algunos casos la observancia de dicha normatividad es voluntaria, o bien en escasas ocasiones se supervisa, ya sea por parte de autoridades mexicanas o canadienses. En el caso de que se detecte que las o los empleadores se encuentran en incumplimiento de alguna regla, la penalización más común es que se prohíba a esa granja el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes durante una temporada hasta que se haya subsanado el requisito faltante (Stastna, 2012). No obstante, las infracciones cometidas por las y los trabajadores tienen una mayor consecuencia: su deportación, por lo que el sistema de sanciones no es desproporcional.

En lo tocante a leyes internas, la legislación sobre privacidad en Canadá prohíbe dar a conocer datos sobre una persona sin su consentimiento. Bajo esta norma, las y los representantes consulares no pueden proporcionar ayuda a las y los connacionales si se niegan a que sus datos sean compartidos al consulado; entonces, en algunos casos donde el o la ciudadana mexicana requiere de apoyo pero se niega a proporcionar información al consulado, éste no puede actuar en su defensa. Algunos casos en los que se presenta esta situación se derivan de accidentes laborales que requieren hospitalización de la trabajadora o trabajador y ella o él no desea que el consulado se entere de su situación (comunicación personal con Antonio Larios Ponce, 2010), por lo que no es posible que reciba protección consular. No obstante este impedimento legal, es importante aclarar que es frecuente que las y los trabajadores se nieguen a exponer su situación de salud al consulado porque en diversas ocasiones les han aconsejado el retorno a México (Basok, Bélanger y Rivas, 2014) en vez de ayudarlos a prolongar su estancia para ser atendidos en Canadá, lo que ocasiona que los trabajadores pierdan ciertos derechos sociales por no encontrarse en territorio canadiense.

La mayoría de las provincias canadienses aún sostienen la prohibición legal de la sindicalización de las personas migrantes que trabajan en el sector agrícola.⁷ Esta disposición ha provocado que quienes quieren emprender acciones colectivas sean penalizadas o penalizados e incluso deportadas o deportados. A pesar de que las condiciones laborales inadecuadas ameriten la organización de las y los trabajadores para exigir su mejora, poco pueden hacer los consulados para evitar las sanciones formales e informales emprendidas en contra de estas iniciativas, pues su prohibición es expresa en la legislación.

⁷ Manitoba y Quebec son las únicas provincias que permiten la asociación sindical de trabajadores y trabajadoras migrantes del sector agrícola.

LEGITIMACIÓN CONSULAR

Las relaciones asimétricas entre México y Canadá son un punto indispensable en el análisis de la protección consular. Por un lado, el primer país tiene una amplia experiencia en emigración, lo cual permite que muchas de las comunidades se sostengan de sus remesas (Fitzgerald, 2014); ya que el PTAT representa un programa en que la migración es controlada por ambas naciones y garantiza el retorno de las y los jornaleros, éste asegura que las remesas serán aprovechadas dentro del territorio nacional mexicano. Desde la perspectiva canadiense, las granjas cuentan con una mano de obra que abarata sus costos en cuanto a prestaciones laborales y salarios, y que además se encuentra vulnerable por ser extranjera y tener una estancia temporal, razones que la vuelven más explotable y, por lo tanto, más rentable.

Por estos motivos, el acuerdo funciona para ambos países; sin embargo, Canadá puede solicitar trabajadoras y trabajadores de otros países, por lo que puede dispensar de la participación de las personas mexicanas. En este sentido, la relación es desigual, pues, mientras Canadá tiene el mismo acuerdo con otros países, México pierde poder de negociación, ya que el PTAT representa fuentes de empleo seguras que no se pueden generar dentro de su territorio, y por las que compite con otros países.

Esta situación tiene repercusiones para la protección consular, pues si bien ésta se implementa con el fin de defender los intereses de las y los connacionales, En caso de que se realice cabalmente, se corre el riesgo de que se reduzca el número de trabajadoras y trabajadores mexicanas empleadas en las granjas canadienses, pues pueden ser reemplazadas fácilmente por personas trabajadoras de otras nacionalidades que consientan condiciones laborales inapropiadas (Basok, 2002).

Hemos analizado que uno de los efectos del PTAT es su estructura permisiva de explotación; entonces, entre más protección se encuentre disponible para las trabajadoras y trabajadores por parte de sus países de origen, estas personas se vuelven menos atractivas para las y los empleadores. Por lo tanto, si las y los representantes consulares no tuvieran ningún obstáculo para atender debidamente las necesidades de las y los trabajadores, se encontrarían mejor protegidas y protegidos, pero perderían ventajas competitivas respecto de las personas jornaleras de otras nacionalidades.

Si entendemos por *legitimación consular* la justificación de las acciones consulares en el contexto de la protección brindada a la persona trabajadora, esta legitimación no es tan clara, pues ¿con quién debe legitimarse la labor de protección?, ¿con la persona jornalera o con el gobierno mexicano? De algún modo, pareciera que los intereses de la trabajadora o trabajador y del gobierno son los mismos, pues ambos intentan que las y los mexicanos conserven sus plazas en el PTAT. No obstante, muchas y muchos trabajadores están en desacuerdo con el trato que reciben de sus empleadoras

o empleadores y exigen un apoyo más efectivo por parte de los consulados, conscientes de que una probable consecuencia de ello es que los llamen para la siguiente temporada o, incluso, corran el peligro de ser deportados. Derivado de lo anterior, el consulado se encuentra en una disyuntiva (Binford, 2009), pues su legitimación ante el gobierno mexicano no corresponde a la legitimación con las y los connacionales; de hecho, una depende de que la otra no se actualice.

La legitimación ante el gobierno mexicano consiste en la justificación de su labor con las demás instituciones gubernamentales mexicanas involucradas en el PTAT —principalmente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la SRE—, quienes tienen interés en que las granjas canadienses continúen pidiendo trabajadoras y trabajadores mexicanos, de manera que los empleos otorgados por el gobierno a través del programa sigan en ascenso. En gran parte, lo anterior es posible si se permiten ciertas violaciones a los derechos sociales y laborales de las y los jornaleros.

Por otro lado, la legitimidad consular con las y los trabajadores depende de la eficacia en la intervención cuando requieren protección, lo que a su vez puede poner en peligro su puesto en el programa y la legitimación consular con las demás entidades públicas involucradas en el funcionamiento del PTAT. Tanto los datos empíricos como la revisión de la literatura señalan que los consulados han preferido en muchas ocasiones conservar la legitimación ante el gobierno, lo cual, si bien ha ayudado a conservar los puestos de trabajo para las y los connacionales, también conlleva una precarización de sus condiciones.

EL CONSULADO Y LA PRECARIZACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Es necesario hacer una precisión conceptual sobre lo que se entiende por *precarización*. Zygmunt Bauman (2004) entendió este término como la inseguridad, inestabilidad, vulnerabilidad e incertidumbre que provoca la desconfianza en uno mismo, en los otros y en la comunidad. Si bien las y los trabajadores ya están precarizados por la misma estructura del PTAT y por los prejuicios que rondan la figura de la persona migrante y jornalera, la protección consular, mediante algunas de sus acciones, abona al deterioro de sus condiciones de estancia en Canadá y de sus relaciones con instituciones gubernamentales en México.

Primeramente, es relevante reconocer que los consulados tienen una labor que se diferencia de otras entidades públicas, ya que éstos son el único contacto oficial con el que cuentan las y los mexicanos en el extranjero para vincularse con su país de origen; por tal motivo, los consulados no sólo tienen el mandato explícito de proteger a

la o al connacional, sino que también son los responsables de fomentar una buena relación entre el Estado y su población en el exterior. En el caso de las trabajadoras y trabajadores del PTAT, una efectiva protección consular sería de utilidad para fortalecer su relación con las instituciones de gobierno mexicanas. No obstante, al ser ineficiente la atención que éstas brindan, la concepción que tienen las personas migrantes sobre las autoridades gubernamentales mexicanas empeora y se genera aún mayor desconfianza.

En segundo término, las y los jornaleros ya se encuentran en un estado de incertidumbre con respecto a la temporalidad de su estancia y a la facilidad con la que pueden ser deportadas y deportados. Esta incertidumbre se exagera por la falta de correspondencia entre la función oficial de los consulados y las funciones que efectivamente se llevan a cabo. De acuerdo con la información que recibe la o el trabajador antes de partir y durante su estancia, los consulados cumplen el propósito de asistirles en los problemas que se les presenten durante su estancia en Canadá. Sin embargo, también conocen de casos en que la actuación de las y los funcionarios consulares ha causado perjuicios al trabajador, por lo que al mostrarse reticentes a pedirles apoyo, se genera mayor incertidumbre e inseguridad (ONG, Toronto, 2011).

Como se ha constatado, las y los jornaleros carecen de instituciones de asistencia formales, por lo que los consulados resultan una de sus limitadas opciones. No obstante, éstos intensifican también la vulnerabilidad de las y los trabajadores en la medida en que su desconfianza crece hacia esta institución y, por lo tanto, dejan de acudir a solicitar apoyo consular. Para enfrentar los riesgos a los que las y los trabajadores están sujetos durante su estancia en Canadá, necesitan allegarse de actores que puedan llevar a cabo una labor de protección o, por lo menos, de acompañamiento más efectiva. Si las y los jornaleros dejan de utilizar los servicios consulares, entonces su vulnerabilidad —o incapacidad para hacer frente a los riesgos— se intensifica, pues sus opciones de apoyo disminuyen. Adicionalmente, se han registrado casos en los que las y los funcionarios consulares aconsejan a las y los trabajadores evitar contacto con organizaciones no gubernamentales, con el argumento de que éstas cobran por sus servicios y dan pocos resultados (Encalada, 2015). Esta posición de algunas y algunos funcionarios resta fuentes de apoyo a las y los trabajadores y siembra su desconfianza en algunos miembros de la comunidad de acogida que tienen una genuina intención de brindarles asistencia.

El PTAT funciona en gran medida por el control que permite ejercer en las y los jornaleros dentro y fuera de sus espacios de trabajo. Este control no sólo proviene de instituciones, sino también de reglas sociales no escritas que condicionan a la persona trabajadora migrante y se aprovechan de su estatus migratorio y laboral en Canadá. Existen algunas conjeturas que permiten señalar a los consulados como organismos

que utilizan la inestable situación de la o el trabajador para disciplinarlas y disciplinarlos. Algunas funcionarias y funcionarios consulares se valen de la “deportabilidad” de las y los trabajadores para aconsejarles docilidad y arduo trabajo (Basok, Bélanger y Rivas, 2014). Su intención es que “no den problemas” y que cumplan con las expectativas de la patrona o patrón, para que vuelvan a ser llamadas o llamados y tengan preferencia en relación con personas jornaleras de otras nacionalidades (Hahamovitch, 2011).⁸

Una de las técnicas que utilizan las y los trabajadores mexicanos para volver a ser llamadas y llamados por las patronas o patrones es aumentar su nivel de productividad para hacer notorio que sus demás compañeras y compañeros presentan un rendimiento menor; o bien, realizan algunas maniobras para atrasar el trabajo de otras personas de distinta nacionalidad, lo que puede ocasionar problemas entre las y los trabajadores (Basok, Bélanger y Rivas, 2014). En no pocas ocasiones, las y los funcionarios consulares son llamados por las empleadoras o empleadores para mitigar disputas; no obstante, la posición del consulado no es ser mediador entre las y los trabajadores, sino disciplinarlos para que su productividad siga en aumento. Estos problemas no son analizados como propios de la estructura del PTAT, sino nuevamente son imputados al comportamiento “inadecuado” de las y los trabajadores. Además, el alza en la productividad de algunas y algunos mexicanos funciona en favor de la legitimación institucional de los consulados, pues interpretan que las y los mexicanos son “mejores trabajadoras y trabajadores” que las personas de otras nacionalidades.

La falta de un análisis más profundo de las consecuencias del programa por parte del consulado en materia de conflictos entre trabajadoras y trabajadores propicia que estos problemas no se consideren dentro del ámbito de la protección consular y que, por lo tanto, las y los funcionarios no se vean instados a intervenir de manera más puntual y sólo se limiten a una plática con las trabajadoras y trabajadores. No obstante, la consecuencia de esta falta de intervención es que crezca la desconfianza entre las personas trabajadoras, lo que propicia ambientes de hostilidad en el trabajo y en sus viviendas.

Así como las reglas de operación —escritas y no escritas del PTAT— provocan enemistades entre las y los trabajadores, también alientan la solidaridad entre ellos. En un estudio cualitativo realizado por Tanya Basok (2014), un trabajador mexicano reveló que fue reprendido por el consulado por intentar defender a algunos de sus compañeros que iban a ser deportados. Este ejemplo arroja luz nuevamente a la

⁸ El reclutamiento de trabajadores de otras nacionalidades como medida para abaratar la mano de obra y controlar sublevaciones ha sido utilizado en otros programas de trabajo temporal.

inseguridad y vulnerabilidad que provocan algunas de las medidas consulares; del mismo modo, posiciona al consulado como la figura de autoridad paternalista y de control que indica a las personas migrantes el comportamiento adecuado para seguir participando en el PTAT, el cual muchas veces se limita a mostrar sumisión en actos de explotación y discriminación. Por otro lado, responsabiliza a las y los jornaleros migrantes cuando son sancionados y sancionadas, deportadas o deportados, o dejan de ser requeridas o requeridos, pues se argumenta que ya conocían las reglas y que están ahí por su propia voluntad (dejando de lado la discusión sobre las escasas oportunidades laborales en México ya que, en realidad, algunas veces el PTAT es su única opción laboral). De esta manera, actuar fuera de los márgenes del PTAT no se concibe como un acto justificado porque reivindique el respeto por los derechos humanos y laborales, sino que se entiende como una actitud subversiva que merece sancionarse, lo que provoca desconfianza entre las y los connacionales y el consulado.

CONCLUSIONES

La protección consular es un tema que merece mayor atención en los estudios académicos, sobre todo en México. Su relevancia radica en que gran parte de la población emigrante que proviene de este país se encuentra de manera irregular o bajo esquemas de trabajo temporal, lo que aumenta su vulnerabilidad. En estos entornos, hay pocas opciones de protección y la consular es una de ellas, por lo que su buen funcionamiento es importante para las y los connacionales, así como para el gobierno mexicano por la importancia económica de las remesas y el capital social de su diáspora.

Las distintas calidades migratorias, así como los derechos desiguales que éstas confieren, tienen como consecuencia la multiplicidad y variedad de necesidades de protección que presentan las y los migrantes en función de su estatus en países extranjeros. Esta situación exige repensar la definición de protección consular y ampliar las actividades realizadas para este fin, de manera que se adapten a las expectativas y demandas de las personas migrantes y a sus distintas calidades migratorias.

Los consulados son instituciones que, además de proteger, representan el vínculo más importante entre el Estado mexicano y sus ciudadanas y ciudadanos en el exterior, por lo que la identidad nacional es también un punto que corresponde a los consulados reforzar. En el contexto del PTAT, la identidad mexicana cobra importancia, pues varias de las vejaciones a las y los trabajadores surgen por estereotipos racistas de los empleadores o empleadoras.

Uno de los hallazgos más importantes de la investigación que requiere estudiarse detalladamente es la *legitimación consular*, la cual revela la situación complicada

en la que se encuentra el consulado al momento de realizar acciones de protección, pues estas mismas pueden llevar a la deportación de la trabajadora o del trabajador. Por otra parte, si no cumple con su labor de salvaguardar los intereses de las y los connacionales, el consulado precariza su situación y con esto se provocan fuertes críticas a su labor. Como se explicó, gran parte de los impedimentos a la protección consular proviene de circunstancias que escapan del control de los consulados, por lo que se necesitan más estudios de campo para revelar mejores prácticas de protección que puedan implementarse, a pesar de las limitaciones en el trabajo consular detalladas en este texto.

En suma, las prácticas de protección consular actuales precarizan al trabajador, pues lo desprovveen de esa protección como una opción viable; en consecuencia, provocan su inseguridad, inestabilidad, vulnerabilidad, incertidumbre y desconfianza en los consulados, en ellos mismos y en la comunidad constituida por los propios trabajadores y trabajadoras, así como por las organizaciones de la sociedad civil.

FUENTES

- ARANA HERNÁNDEZ, MARÍA DEL S., JOSÉ DE J. RODRÍGUEZ MALDONADO
y GUILLERMO CARRASCO RIVAS
2009 “La migración de jornaleros agrícolas tlaxcaltecas a Canadá: un sistema complejo”, *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, vol. 6, no. 1, pp. 61-79.
- ARELLANO GAULT, DAVID
2013 *Gestión estratégica para el sector público: del pensamiento estratégico al cambio organizacional*, México, Fondo de Cultura Económica (FCE).
- BANTING, KEITH
2000 “Migration and the European Welfare State in Comparative Perspective”, en M. Bommes y A. Geddes, eds., *Immigration and Welfare: Challenging the Borders of the Welfare State*, Londres, Routledge, pp. 14-33.
- BASOK, TANYA
2004 “Post-national Citizenship, Social Exclusion and Migrants Rights: Mexican Seasonal Workers in Canada”, *Citizenship Studies*, vol. 8, no. 1, pp. 47-64.
2002 *Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Montreal, McGill-Queen’s.

BASOK, TANYA, DANIELÈ BÉLANGER y ELOY RIVAS

- 2014 “Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-Western Ontario”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 14, no. 9, pp. 1394-1413.

BAUMAN, ZYGMUNT

- 2004 Entrevista realizada por Daniel Gamper, 12 de mayo, en <http://www.ddooss.org/articulos/entrevistas/Bauman_Zygmunt.htm>, consultada el 13 de septiembre de 2017.

BINFORD, LEIGH

- 2009 “From Fields of Power to Fields of Sweat: The Dual Process of Constructing Temporary Migrant Labour in Mexico and Canada”, *Third World Quarterly*, vol. 30, no. 3, pp. 503-517.

CANCELLERÍA, MÉXICO

- 2014 Comunicación personal, funcionario consular (diciembre).
2011 Comunicación personal, funcionario consular (septiembre).

CHANG, YUNG

- 2002 *Earth to Mouth*, National Film Board, Canadá, en <https://www.nfb.ca/film/earth_to_mouth/>.

DÍAZ MENDIBURO, AARAÓN

- 2014 “Los migrantes agrícolas ‘temporales’ en Saint-Rémi, Quebec: representaciones sociales desde la óptica de sus habitantes”, *Norteamérica, Revista Académica*, vol. 9, no. 2, julio-diciembre, pp. 33-58.

ENCALADA, EVELYN

- 2015 “México profundo en Canadá rural: aportes políticos de la comunidad agrícola migrante”, Foro de migración temporal de trabajadores mexicanos en Estados Unidos y Canadá, Zamora, Mich., El Colegio de Michoacán, 14 de septiembre.

FITZGERALD, DAVID

- 2014 *Nación de emigrantes. Cómo maneja México su migración*, México, El Colef.

GENOVA, NICHOLAS DE y NATALIE PEUTZ, eds.

2010 *The Deportation Regime: Sovereignty, Space, and the Freedom of Movement*, Carolina del Norte, Duke University Press.

GUERRERO, OMAR

1993 *Historia de la Secretaría de Relaciones Exteriores*, México, Secretaría de Relaciones Exteriores.

HAHAMOVITCH, CINDY

2011 *No Man's Land: Jamaican Guestworkers in America and the Global History of Deportable Labor*, Princeton, Princeton University.

HERNÁNDEZ JOSEPH, DANIEL

2015 *Protección consular mexicana*, México, Miguel Ángel Porrúa.

INSTITUTO DE LOS MEXICANOS EN EL EXTERIOR (IME)

2016 "Ventanilla de Salud", en <<https://www.gob.mx/ime/acciones-y-programas/ventanilla-de-salud>>, consultada el 22 de septiembre de 2017.

LARIOS PONCE, ANTONIO

2010 Funcionario del área de Protección a Mexicanos en el Exterior, Cancillería (México), comunicación personal.

LUGO RODRÍGUEZ, CARMEN

2015 "Cambios, desafíos y políticas públicas del PTAT y del MML", Foro de migración temporal de trabajadores mexicanos en Estados Unidos y Canadá, Zamora, Mich., El Colegio de Michoacán, 14 de septiembre.

MARTÍNEZ PUÓN, RAFAEL

2002 "Problemas, dilemas y perspectivas para el establecimiento de un servicio civil de carrera en México", *Revista de Humanidades*, vol. 13, octubre, pp. 87-120.

McLAUGHLIN, JANET

2010 "Classifying the Ideal Migrant Worker: Mexican and Jamaican Transnational Farmworkers in Canada", *Focal: Journal of Global and Historical Anthropology*, vol. 57, julio, pp. 79-94.

MORAS, AMANDA

- 2014 "Review of *Land of the 'Cosmic Race': Race Mixture, Racism, and Blackness in Mexico* de Christina A. Sue", *American Journal of Sociology*, vol. 120, no. 3, pp. 956-958.

MORENO FIGUEROA, MÓNICA

- 2010 "Distributed Intensities: Whiteness, Mestizaje and the Logics of Mexican Racism", *Ethnicities*, vol. 10, no. 3, pp. 387-401.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA)

- 1963 Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, en <<https://www.oas.org/legal/spanish/documentos/convvienaconsulares.htm>>.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL PARA LAS MIGRACIONES (OMM)

- 2010 *Políticas públicas y migración laboral. Herramientas y buenas prácticas*, México, OMM.

ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL (ONG), TORONTO

- 2016 Comunicación personal (en México) (enero).
2011 Comunicación personal (25 de junio).

PARÍS POMBÓ, MARÍA DOLORES

- 2002 "Estudios sobre el racismo en América Latina", *Política y Cultura*, vol. 17, primavera, pp. 289-310.

PREIBISCH, KERRY y EVELYN ENCALADA

- 2010 "The Other Side of *El Otro Lado*: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian Agriculture", *Journal of Women in Culture and Society*, vol. 35, no. 2 (invierno), pp. 289-316.

REY, JOSÉ

- 2017 "Llegó la 5ª semana latinoamericana de la salud a Toronto", *Magazine Latino!*, 12 de septiembre, en <<http://magazinelatino.com/llego-la-5ta-semana-latinoamericana-de-la-salud/>>, consultada el 22 de septiembre de 2017.

SATZEWICH, VIC

- 2007 "Business or Bureaucratic Dominance in Immigration Policy Making in Canada: Why Was Mexico Included in the Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in 1974?", *International Migration and Integration*, vol. 8, no. 3, septiembre, pp. 255-275.

1991 *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*, Londres, Routledge.

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES (SRE)

2016 “Plazas comunitarias”, en <<https://consulmex.sre.gob.mx/detroit/index.php/atencion-comunitaria/plazas-comunitarias>>, consultada el 21 de septiembre de 2017.

SOOK LEE, MIN

2003 *El contrato*, National Film Board, Canadá, en <https://www.nfb.ca/film/el_contrato/>.

STASTNA, KAZI

2012 “Canada’s Migrant Farm Workers System - What Works and What’s Lacking”, *CBCnews Canada*, 8 de febrero, en <<http://www.cbc.ca/news/canada/canada-s-migrant-farm-worker-system-what-works-and-what-s-lacking-1.1142489>>, consultada el 12 de octubre de 2015.

UVALLE BERRONES, RICARDO

2004 “El control y la evaluación en la administración pública”, *Revista Mexicana de Ciencias Sociales y Políticas*, vol. 48, no. 192, pp. 23-70.

VERDUZCO IGARTÚA, GUSTAVO

1999 “El Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos con Canadá: un contraste frente a la experiencia con Estados Unidos”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 14, no. 1, pp. 165-191.