

**Dos perfiles de trabajadores temporales chiapanecos en la agroindustria
del Valle de Okanagan, Canadá****Two Profiles of Seasonal Workers from Chiapas in Canada's
Okanagan Valley Agri-Food Industry**Xochi Quetzal López Guzmán¹ y Germán Martínez Velasco²

RESUMEN

En este estudio se analiza la migración temporal de dos grupos de trabajadores chiapanecos movilizados hacia un enclave agrícola de Canadá: uno reclutado por medio del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), y el otro, denominados aquí *nómadas laborales*, que trabaja de manera independiente e itinerante en las temporadas de cosecha. El objetivo fue contrastar las subjetividades y comportamientos de cada grupo frente al entorno laboral según su perfil. Mientras los Estados mexicano y canadiense reglamentan mediante el contrato a los trabajadores del PTAT, los *nómadas laborales* con su agencia y capital social se insertan laboralmente en el mismo país al margen del PTAT. Estas características diferenciadoras guían la observación participante, la etnografía y las entrevistas abiertas. El trabajo de campo se realizó durante los veranos de 2022 y de 2023, cuyos resultados permitieron concluir que ambos grupos de trabajadores se diferencian como sujetos disciplinarios y sujetos de rendimiento.

Palabras clave: 1. migración laboral, 2. agroindustria, 3. trabajador agrícola, 4. nomadismo, 5. Canadá.

ABSTRACT

This study analyzes the temporary migration of two groups of workers from Chiapas mobilized to the agricultural enclave in Canada: a group of workers institutionally recruited by the Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP), in contrast to *nomadic workers* who independently and itinerantly mobilized to work during the harvest seasons. The objective was to contrast the subjectivities and behaviors of each group regarding work environment according to their profile. While the Canadian and Mexican States regulate the program workers through contracts, the nomadic workers with their agency and social capital enter the same country for employment. These differentiating characteristics guided the participant observation, ethnography, and open interviews. The field work was carried out during the summers of 2022 and 2023, the set of results of which allowed us to conclude that both groups of workers are differentiated as disciplinary individuals and performance subjects.

Keywords: 1. labor migration, 2. agro-industry, 3. farm worker, 4. nomadism, 5. Canada.

Recepción: 26 de abril, 2024

Aceptación: 13 de agosto, 2024

Publicación web: 30 de septiembre, 2025

¹ (Autora de correspondencia) El Colegio de la Frontera Sur (<https://ror.org/05bpb0y22>), xochi.lopez@posgrado.ecosur.mx, <https://orcid.org/0009-0004-8678-7736>

² El Colegio de la Frontera Sur (<https://ror.org/05bpb0y22>), gmartine@ecosur.mx, <https://orcid.org/0000-0001-5871-3028>



INTRODUCCIÓN

Este artículo se centra en analizar el contraste de dos grupos de migrantes chiapanecos de distinto perfil social que se insertan en la provincia canadiense de Columbia Británica en calidad de trabajadores agrícolas. El primero refiere a un grupo de jornaleros rurales registrados en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), originarios de comunidades indígenas, principalmente de la región Altos de Chiapas, cuya migración e inserción laboral en Canadá es de carácter documentada. El segundo grupo lo conforman trabajadores de origen urbano, mayoritariamente profesionistas –denominados aquí *nómadas laborales*–, cuyo ingreso al país es en calidad de turistas y que enseguida se vinculan laboralmente durante la temporada de pesca. Bajo dichas condiciones, este segundo grupo se moviliza durante el verano entablando relaciones laborales y sociales efímeras, desreguladas e itinerantes, asumiendo una especie de nomadismo a lo largo de la zona agroindustrial.

Ambos grupos adquieren diferentes maneras de actuar frente al trabajo: mientras los del PTAT se ciñen a los lineamientos establecidos en el contrato, los *nómadas laborales*, se insertan de manera informal en las granjas y ellos mismos definen sus tiempos y rutas a seguir. Por lo anterior, el objetivo de este artículo consiste en exponer la dinámica laboral que presentan ambos conjuntos de trabajadores, comparando las determinantes socioculturales que intervienen en la selección de una u otra forma de emigrar y su correspondiente inserción laboral. También, en los términos de la relación laboral con los empleadores, las rutinas de trabajo, las condiciones de estancia, ocio e ingresos, así como en la autopercepción en relación con el empleo y las expectativas de vida.

METODOLOGÍA

La investigación se realizó desde un enfoque cualitativo cuya metodología partió de la construcción de parámetros para confrontar los conceptos de «sujeto disciplinario» (Foucault, 2010, p. 159) y de «sujeto de rendimiento» (Han, 2022, p. 17) en un contexto social que Bauman (2003 p. 31) define como la «modernidad líquida». En este sentido, los jornaleros del PTAT se asumen bajo la categoría de sujeto disciplinario, dado que el poder se manifiesta o se introyecta en las normas establecidas para controlar su desplazamiento mediante lo estipulado en el contrato laboral por los Estados canadiense y mexicano, en consonancia con los empleadores o empresarios de la agroindustria que solicitan mano de obra mediante el PTAT.

Por su parte, los *nómadas laborales* se analizan dentro de la categoría de sujeto de rendimiento, ya que se manifiesta una autoexplotación laboral en donde la responsabilidad es asumida por el individuo como único hacedor de su autorrealización. Así mismo, los *nómadas laborales* son los que efectúan la autoexplotación, sin vigilancia, en las granjas agrícolas. Esto se operacionalizó a partir de las siguientes categorías que funcionaron como observables empíricos: vigilancia, movilidad geográfica y competitividad.

La estrategia de recopilación de información se realizó mediante observación participante, levantamiento etnográfico y entrevistas abiertas. De conformidad con las características propias de los perfiles, la categoría de vigilancia se aplicó solo a los trabajadores del PTAT. En este sentido, se consideró relevante registrar los mecanismos establecidos por el empleador para garantizar el

cumplimiento de las exigencias de rendimiento por trabajador, mediante la observación y el registro del personal que ejecuta la vigilancia. Por su parte, a los nómadas laborales no se les aplicó la categoría de vigilancia, sin embargo, dada su particularidad social, sí se les consideró en la de movilidad geográfica, ya que, al no tener contrato, estos se obligan a desplazarse en busca de trabajos de carácter irregular. De igual forma, los horarios de trabajo, la duración de la jornada y la producción a destajo fueron los indicadores de rendimiento del trabajo competitivo del nómada laboral, ya que este tiene introyectada la autoexigencia de manera subjetiva.

Operacionalizar estas categorías en las granjas agrícolas de la provincia de Columbia Británica, en el Valle de Okanagan, permitió analizar los tipos de migración y la inserción laboral de ambos segmentos para apreciar sus rasgos de productividad, rendimiento, socialización y movilidad/inmovilidad dentro de un proceso de fragmentación social característico de un capitalismo tardomoderno, puesto que esa área agrícola industrial es el punto de encuentro de al menos estos dos tipos de trabajadores. Así mismo, en el diseño de la investigación se estableció analizar los perfiles de ambos grupos para comprender la diferenciación social en cuanto a su llegada, estrategias, estancia, actitud ante el trabajo, ingresos y vida cotidiana. Por tanto, las principales variables analizadas en los dos conjuntos fueron el estado civil, la escolaridad, las habilidades lingüísticas, la edad y el lugar de origen.

Esta investigación se configuró a partir de la experiencia vivida por la coautora de este artículo como trabajadora agrícola en Canadá durante el verano de 2019, quien ingresó al país con visa de turista para obtener un trabajo informal en la pesca de cerezas. Después, en 2022 y 2023 utilizó ese mismo método para recolectar información durante los meses de julio, agosto y septiembre. En compañía de nómadas laborales, recorrió las granjas que ofrecían trabajos temporales durante la pesca. Esta participación laboral directa fue la vía que facilitó la realización de las entrevistas.

Para ello, se elaboró un guion con preguntas específicas para cada grupo. Se logró entrevistar a 15 trabajadores del PTAT y a 15 nómadas laborales,³ los cuales tuvieron conocimiento previo de la realización de esta investigación mediante la carta de consentimiento informado de la institución. En el artículo se utilizan pseudónimos para referir a los nómadas laborales, mientras que los trabajadores del PTAT dieron su consentimiento para utilizar su primer nombre sin apellidos. Algunas entrevistas se realizaron para ambos grupos en Canadá y otras en Chiapas para dar un seguimiento más completo de su itinerario.

DE LA SOCIEDAD DISCIPLINARIA A LA SOCIEDAD DE RENDIMIENTO

El auge actual de la movilidad laboral internacional se enmarca en las transformaciones históricas y económicas que han venido ocurriendo desde mediados del siglo XX (Wallerstein, 1996; Harvey, 1998; Negri y Hardt, 2012). Esta movilidad ha aumentado como consecuencia de los cambios económicos y sociales que se dieron a raíz de los acontecimientos de la posguerra de 1945 en el

³ Por el perfil de estos, se consideró tanto a hombres como a mujeres provenientes de las urbes de San Cristóbal y Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

mundo occidental, particularmente desde 1973, a partir de la transición de la producción de tipo fordista a la acumulación flexible, cuando se abre la comercialización de los productos al mercado internacional (Harvey, 1998).

En los cambios que han acelerado la movilidad laboral y exacerbado la migración Harvey (1998) entrevió las transformaciones en la vida cultural de las sociedades del capitalismo tardío y el sentido de lo efímero, no solo en lo económico sino en la vida cultural, la mercantilización de la vida y el proceso de individuación como consecuencia de la economía flexible y la globalización. Por su parte, Bauman (2003) ha analizado las formaciones culturales actuales de las sociedades del capitalismo tardío a partir de una palabra y su significado metafórico: lo líquido «que apuesta a explicar la “fluidez” como regente de la etapa actual de la era moderna» (p. 8). Frente a este panorama en donde el Estado pierde poder frente a las empresas transnacionales desterritorializadas, la lógica del nomadismo y la movilidad humana cobran cada vez más peso en la sociedad de la modernidad líquida (Bauman, 2003).

El análisis de los dos conjuntos de trabajadores en los campos canadienses está basado en algunos ensayos previos que coinciden con el abordaje teórico, principalmente en relación con los trabajadores que llegan al país contratados. Dichos estudios admiten que el contrato determina sus actividades en gran medida dentro del territorio canadiense y, por tanto, quedan confinados a los mandatos de su empleador. En este sentido, Lutz *et al.* (2010) estudiaron a un grupo de trabajadores de Tlaxcala inscritos en el PTAT a partir del concepto de *biopanoptismo*, el cual alude a una red institucional de vigilancia, control y sometimiento hacia el cuerpo de los trabajadores desde su ingreso a Canadá hasta el retorno a sus lugares de origen. De acuerdo con estos autores, el biopanoptismo que se despliega sobre el trabajador, lo rastrea y lo mantiene bajo vigilancia incluso cuando regresa a su país, según lo estipulado en el contrato. Así pues, dicho contrato constituye un dispositivo de poder que condensa el control del Estado canadiense en colaboración con el mexicano, además del de los empresarios que regulan las acciones de los trabajadores contratados.

De igual forma, Binford (2006), con base en la teoría de los campos sociales y de poder delineados por W. Roseberry, y en el concepto de redes de relaciones estructuradas entre lo local y los procesos histórico-mundiales, observa el control ejercido en la vida social de los trabajadores por parte del Estado y del empleador. Así mismo, el autor complementa su análisis con el concepto de «instituciones totalizantes» de Erving Goffman (p. 64). Para Binford, los trabajadores que ingresan a Canadá mediante el programa tienen fuertes controles de vigilancia y poco margen de desplazamiento en el país, por lo que tienen escaso margen de libertad para crear redes más allá del espacio laboral. Binford concluye que, pese a que la opresión laboral era excesiva, los trabajadores adquirirían prestigio en sus comunidades de origen en el estado de Tlaxcala y eso los motivaba a regresar a los campos agrícolas canadienses mediante el PTAT. Binford (2006) aclara que «los sacrificios hechos en un campo (Canadá en este caso) se traducen en ganancias en otro (México)» (p. 75).

De acuerdo con Harvey (1998), el fordismo del pasado ha sido superado por el régimen de acumulación flexible actual. Sin embargo, el autor señala que las condiciones de la acumulación flexible permiten que sistemas de trabajo antagónicos puedan coexistir en tiempo y espacio para que los empresarios capitalistas puedan elegir a voluntad entre ellos (Harvey, 1998). De esta forma, en las economías del norte global –particularmente de Canadá– la agroindustria puede permitirse la contratación regulada de trabajadores (PTAT), así como de nómadas laborales que acuden por cuenta propia a esas mismas granjas. Aunque ambos grupos de trabajadores provienen del sur global, poseen distintos perfiles sociales. Por tanto, en una primera línea de análisis se considera la heterogeneidad en los espacios sociales de origen al sur de Norteamérica para diferenciar los modos de inserción a la misma economía capitalista que los acoge.

En consecuencia, es posible afirmar la existencia dos tipos de sujetos conceptualmente diferenciados: unos definidos por la forma de inserción laboral regulada en la que intervienen instituciones transnacionales obedientes a los dictados de un contrato, cuyos rasgos evocan a la sociedad disciplinaria (Foucault, 2010), y otros, los nómadas laborales que se adscriben como sujetos de rendimiento (Han, 2022). Como se puede observar, ambas actuaciones responden a diferentes constituciones de sujetos, las cuales son producto de las estructuras que han permeado su socialización respectiva. En este sentido, la rigidez propia del modo de socialización dominante que opera en el PTAT no ha alcanzado para admitir a las mujeres en la labor agrícola en Chiapas, ya que en otros estados de la república –principalmente en el Bajío– sí ingresan mujeres al programa. Sin embargo, estas sí han podido incorporarse al flujo de los nómadas laborales chiapanecos, lo que le imprime una feminización a ese tipo de migración. Esto es una muestra de la plasticidad social de la que se compone la sociedad, pues sin ser determinista, engendra una gama diferenciada de sujetos.

De esta manera se transita de la sociedad disciplinaria de Foucault (2010) a la sociedad del cansancio de Byung-Chul Han (2022) en la que se encuentra el sujeto de rendimiento. Los cambios que el neoliberalismo ha impuesto en los sistemas de producción requieren de un sujeto de rendimiento acorde a sus necesidades. En la era posmoderna, Han (2021) identifica a este nuevo sujeto responsable de sí mismo como gestor de su destino, cuya aparente libertad individual es el centro de su actuar:

El sujeto de rendimiento es más rápido y más productivo que el de obediencia. Sin embargo, el poder no anula el deber. El sujeto de rendimiento sigue disciplinado. [...] El poder eleva el nivel de productividad obtenida por la técnica disciplinaria, esto es, por el imperativo del deber [...] En realidad, lo que enferma [al sujeto de rendimiento] no es el exceso de responsabilidad e iniciativa, sino el imperativo del rendimiento, como nuevo *mandato* de la sociedad del trabajo tardomoderno. (Han, 2022, pp. 27-29)

En este sentido, la migración indocumentada trae el sello de una sociedad de rendimiento, de autoexplotación:

El sujeto de rendimiento está libre de un dominio externo que lo obligue a trabajar o incluso lo explote. Es dueño y soberano de sí mismo. De esta manera, no está sometido a nadie, mejor dicho, solo a sí mismo. En este sentido, se diferencia del sujeto de obediencia. La supresión de

un dominio externo no conduce hacia la libertad; más bien hace que libertad y coacción coincidan. Así, el sujeto de rendimiento se abandona a la *libertad obligada* o a la *libre obligación* de maximizar el rendimiento. El exceso de trabajo y rendimiento se agudiza y se convierte en autoexplotación. Esta es mucho más eficaz que la explotación por otros, pues va acompañada de un sentimiento de libertad. (Han, 2022, pp. 31-32)

De ahí que las grandes olas migratorias se orienten por sí mismas a las economías globales. Antes los grandes centros de producción agrícola financiaban el traslado de los trabajadores, pero ahora son los trabajadores quienes arriesgan su vida y recursos económicos para emplearse. Sin proponérselo, esto ha venido conformando un mercado laboral sin fronteras –estructurado por un mecanismo de acumulación flexible– y las condiciones sociales de las que emergen amplias masas de trabajadores dispuestos a emplearse, sea como sujetos disciplinarios o de rendimiento. En este contexto, las relaciones laborales –producto de la lógica neoliberal– favorecen a la empresa capitalista por la flexibilidad en la contratación de mano de obra de corta duración y por la imposición de los términos y condiciones de trabajo, cancelando la posibilidad de acceder a indemnizaciones por despido. En este sentido, prevalece el postulado neoliberal de que el mercado es el mejor mecanismo de asignación de los recursos económicos y de la satisfacción de las necesidades individuales.

VALLE DE OKANAGAN, ENCLAVE AGROINDUSTRIAL

La provincia de Columbia Británica tiene como ejes económicos el turismo y la agroindustria alimentaria. Las principales ciudades que ofrecen trabajo estacional agrícola son Kelowna, Grand Forks, Vernon, Peachland, Summerland, Penticton, Keremeos, Oliver, Osoyoos, Creston y Cawston. Al respecto, Milkovich (2023) comenta:

En la actualidad hay unos 5 000 acres (2 023 hectáreas) de cerezas dulces en la Columbia Británica. La mayoría se cultivan cerca del lago Okanagan, [...] una región conocida por su clima seco y soleado. [...] El mayor productor de cerezas de la Columbia Británica, Jealous Fruits, está ampliando sus plantaciones de cerezas dulces en las zonas más altas del extremo norte del valle. Jealous Fruits tendrá 1 100 acres (445 hectáreas) de cerezas dulces una vez que las plantaciones hayan terminado este año. (párrs. 5 y 14)

Kelowna es la entrada al Valle de Okanagan y una de las ciudades principales para laborar en la cosecha de varios frutos que son exportados a diversas partes del mundo. Por ejemplo, «Las cerezas de la provincia se venden al resto de Canadá y Estados Unidos, y muchas se envían al otro lado del Océano Pacífico. El 80 % de sus exportaciones de cerezas van a China». (Milkovich, 2023, párr. 7). La producción de cerezas es de las más redituables de la región:

las manzanas Gala pueden reportar al productor entre 8 000 y 9 000 dólares por acre (20 000 y 22 000 dólares por hectárea). [...] Las cerezas dulces, en cambio, pueden reportar entre 30 000 y 40 000 dólares por acre (74 000 y 99 000 dólares por hectárea), según Hank Markgraf, productor de la Columbia Británica y asesor de la industria. (Milkovich, 2023, párr. 2)

Durante el trabajo de campo se pudo observar que las oportunidades laborales en la pisca inician en junio con la cereza, mientras que de agosto a septiembre se labora en la pisca de manzana, uvas y otros frutos de la región. De ahí que la llegada de trabajadores tanto del PTAT como nómadas laborales ocurra durante 4-6 meses del año, y sea, por tanto, un tipo de trabajo marcado por la estacionalidad de las cosechas.

El Valle de Okanagan es la segunda región de destino de chiapanecos del PTAT (Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas [UPMRIP], 2021) y es el destino principal de los nómadas laborales porque ofrece las condiciones de contratación desregulada. Los propietarios de las granjas en esta región provienen mayormente de la región de Punjab, India (Ross, 2019); también hay canadienses, holandeses y alemanes. En varias granjas destaca la labor de las mujeres propietarias, quienes dirigen, supervisan y se encargan del pago a los trabajadores, mientras que el esposo es el que los contrata. En las granjas suelen dar recesos para desayunar y los dueños en ocasiones ofrecen algunos alimentos. Como se ve en la fotografía 1, la dueña punyabí ofreció té chai para sus trabajadores; en esa ocasión eran cinco mexicanos del PTAT y cinco nómadas laborales los que trabajaban en la pisca de uva para vino.

Fotografía 1. Propietaria en su viñedo con sus familiares y trabajadores en el receso de la pisca



Fuente: Trabajo de campo en Osoyoos, otoño de 2023.

Los indios punyabíes poseen emporios agrícolas, así como almacenes para la distribución, el empaquetamiento y la exportación de diversos frutos. Este grupo se estableció a finales del siglo XIX mediante las políticas de flexibilidad del Estado canadiense (Ross, 2019). Por tal motivo, los apellidos de las familias originarias de India que figuran en el Valle son Shidu, Ramish, Dhaliwal, Sandú, Saran. En esta región, pese a las sanciones, se permite la contratación informal y los empleadores indios punyabíes solicitan mano de obra tanto de trabajadores del PTAT como de nómadas laborales para consolidar su economía en la agroindustria. Además, estos poseen granjas con diversos frutos, tal como se ilustra en la fotografía 2, en donde se ve al propietario vendiendo

duraznos muy cerca de un árbol de cerezas. Según la observación participante realizada, en esta granja había trabajadores del PTAT contratados y 20 nómadas laborales originarios de Argentina, Chile, México y canadienses de Quebec. El mismo propietario tenía más granjas en otras ciudades del Valle.

Fotografía 2. Indio punyabí, propietario de granja, vendiendo en su tienda de frutas



Fuente: Trabajo de campo, Penticton, verano de 2022.

Los empleadores canadienses, a diferencia de los indios, procuran solicitar permisos de trabajo y prefieren reclutar a nacionales venidos de la región de Quebec para mantener en regla sus contratos temporales. Sin embargo, en ocasiones contratan subrepticamente inmigrantes siempre y cuando algún trabajador no asiste o la producción está rebasada. Pese a que es fuertemente penalizado emplear a personas sin permiso de trabajo, en Columbia Británica se han dado las condiciones para el surgimiento de «espacios de ilegalidad» (Basok *et al.*, 2015, p. 26). En este sentido, «si el empleador contrata a alguien a sabiendas de que no está autorizado se vuelve acreedor a multas de entre diez mil [sic] y cincuenta mil [sic] dólares canadienses, y/o encarcelamiento entre seis meses y dos años.» (Dongier y Villaran, 2003, citado en Vereza, 2010, p. 111).

Durante las dos temporadas de trabajo de campo se pudo constatar que, pese a la presencia masiva de trabajadores mexicanos, guatemaltecos y jamaquinos registrados en el PTAT, en la región había una importante escasez de mano de obra. Por ejemplo, en 2022 –el año de la pospandemia– hubo una pérdida significativa de cosechas por no contar con trabajadores para realizar dicha tarea. Al respecto, los empleadores comentaron que esto se debió a las estrictas

restricciones impuestas por el gobierno, lo que constituyó una preocupación constante durante la temporada de cosecha de sus cultivos:

Recoger 5 000 acres (2 000 hectáreas) de cerezas en pocos meses requiere mucha mano de obra a corto plazo. Canadá cuenta con un programa de trabajadores extranjeros, y la mano de obra temporal de las provincias del este [canadiense] ayuda, pero la escasez de mano de obra se está convirtiendo en un grave problema. (Milkovich, 2023, párr. 8)

Usualmente el trabajo de mano de obra temporal de origen canadiense que se emplea en las granjas del Okanagan proviene de jóvenes de la provincia de Quebec, quienes exploran la región montañosa y obtienen recursos para costear su viaje. Durante las dos estancias de trabajo de campo se pudo constatar que dichos jóvenes viajan hacia el Valle para trabajar como *pickers* (recolectores) durante la temporada de pesca y comparten esa labor estacional con jóvenes de diversas partes del mundo, particularmente con chiapanecos. Cuando termina la temporada de cosecha y entra el invierno en Canadá, los jóvenes nativos de ese país viajan a lugares turísticos de Latinoamérica, por ejemplo, a Chiapas, de donde han conocido gente local. Es así como se hayan construido redes de viajeros mexicanos que buscan movilizarse hacia Canadá, según la información proporcionada por los nómadas laborales.

CHIAPANECOS DEL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES EN CANADÁ

Actualmente son nueve las provincias canadienses que demandan trabajadores del PTAT.⁴ En 1974, año en que se firmó el acuerdo entre ambos países, solo en cuatro provincias requerían mano de obra. En las décadas de 1980 y 1999, las regiones agrícolas de Canadá se transformaron al pasar de granjas y huertos familiares a zonas de agroindustrias y monocultivo (Lara *et al.*, 2015). Por esa razón, en el año 2000, cinco provincias se integraron gradualmente al PTAT para solicitar mano de obra de diversos países del sur de América, principalmente de Guatemala, Jamaica y México, superando a las cuatro provincias canadienses que desde 1974 inicialmente se integraron al programa.

En respuesta a dicha demanda, el gobierno mexicano extendió el PTAT mediante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a todos los estados de la república mexicana (Becerril Quintana, 2011) ya que desde 1974 enviaba en su mayoría a jornaleros del centro y norte del país. En el 2000 –año de la pandemia por el COVID-19– el número de chiapanecos registrados en el PTAT era de 46; en el 2010 esta cifra incrementó a 474 trabajadores, lo que colocó a Chiapas en el lugar decimoprimeros a nivel nacional por su aporte de mano de obra migratoria a Canadá (Suárez, 2011). A partir de entonces, se puede deducir que el empleo de chiapanecos a Canadá por parte del PTAT se ha mantenido estable como se indica en el cuadro 1. Así mismo, en el cuadro 2 se muestra la distribución de los trabajadores chiapanecos en las nueve regiones agroindustriales de Canadá, de las que sobresalen Ontario, Columbia Británica y Quebec:

⁴ Las nueve provincias que solicitan mano de obra para el PTAT son Alberta, Columbia Británica, Manitoba, Nuevo Brunswick, Nueva Escocia, Ontario, Isla del Príncipe Eduardo, Quebec y Saskatchewan.

Cuadro 1. Trabajadores chiapanecos en Canadá, 2000-2022

	2000	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Jornaleros	46	474	825	920	1 099	1 052	1 043	892	926	902

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la UPMRIP (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022) y en Becerril Quintana (2011).

Cuadro 2. Provincias de destino de chiapanecos en Canadá, 2015-2022

Año	Alberta	Columbia Británica	Manitoba	Nuevo Brunswick	Nueva Escocia	Ontario	Isla del Príncipe Eduardo	Quebec	Saskatchewan	Total
2015	47	228	13	1	18	346	8	161	3	825
2016	38	271	10	1	22	383	8	183	4	920
2017	43	369	8	1	23	421	8	224	2	1099
2018	45	315	17	1	21	397	10	242	4	1052
2019	44	306	15	1	21	424	10	220	2	1043
2020	42	297	9	-	15	348	8	171	2	892
2021	54	328	8	-	11	349	4	168	4	926
2022	54	308	6	-	14	335	3	180	2	902

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la UPMRIP (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022).

Como se aprecia en el cuadro anterior, las provincias de Columbia Británica, Ontario y Quebec son las que destacan como lugares de ocupación laboral de chiapanecos. En el caso de la región de estudio, en el período señalado (2015-2022) el número de chiapanecos documentados ha variado en un rango de entre 200 y 300. En el cuadro 3 se expone el origen municipal de los trabajadores registrados en el PTAT provenientes de la región Altos de Chiapas:

Cuadro 3. Trabajadores de la región Altos de Chiapas registrados en el PTAT, 2015-2022, por municipio

Municipios	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Amatenango del Valle	17	22	42	43	42	35	38	38
Oxchuc	-	-	-	-	10	-	-	15
El Bosque	50	51	55	51	52	46	50	45
Chamula	45	47	58	55	54	49	47	33
La Independencia	21	23	24	22	21	15	12	13
Larrazar	17	17	16	15	11	-	14	10

(continúa)

Municipios	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<i>(continuación)</i>								
Las Rosas	30	34	38	37	35	35	33	33
Tenejapa	37	46	65	64	67	58	66	63
Teopisca	29	31	34	37	36	29	31	33
SCLC	5	10	12	5	6	4	15	10
Zinacantán	-	-	-	-	10	10	8	9
Bochil	3	4	5	-	-	5	8	18
Totales	254	285	349	329	344	286	322	320

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la UPMRIP (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022).

Concerniente a los 15 trabajadores del PTAT entrevistados que laboran en Columbia Británica, se encuentran don Juan y don Antonio, hermanos originarios de Chamula, que laboran en la granja Green House ubicada en Osoyoos. A su regreso ya no se dirigirán a Chamula, pues ahora radican en la comunidad de Betania, en Teopisca, Chiapas. Jeremías y Diego trabajan en el poblado de Keremeos en una empresa que cultiva diversos frutos, así como en la empacadora de la misma empresa durante el invierno. Ambos llegaron en 2022 y fueron contratados de junio a diciembre; también trabajaron durante los mismos meses en 2023. Su experiencia asciende a 11 años de contrataciones ininterrumpidas. Jeremías tiene 38 años, es casado, tiene dos hijos y es originario de San Andrés Larráinzar. Actualmente vive en el municipio de Ixtapa, Chiapas, donde ha destinado parte de sus remesas a la crianza de ganado. Don Diego tiene 56 años, es originario de El Bosque, habla tsotsil, es casado, tiene hijos y nietos.

Heriberto, quien también nació en El Bosque, es casado y tiene un hijo; trabaja en Summerland en la empresa vitivinícola Dirty Laundry Vineyard, la cual además de cultivar la uva y elaborar vino, ofrece servicios de restaurante. Heriberto tiene 31 años y 58 temporadas en Canadá; en las anteriores trabajó en Quebec en una empresa de cultivo de manzanas. También Sebastián, originario de Teopisca, trabajó en la misma empresa en 2023; tiene 43 años, es casado, tiene hijos y ha trabajado durante cinco temporadas en Canadá.

Cristóbal y Andrés radican en la cabecera de San Juan Chamula y trabajan en Chilliwack, una zona agrícola cercana a Vancouver. Hace más de 10 años que laboran en los invernaderos de una empresa de producción y exportación de flores denominada Rainbow Greenhouses Inc. También se entrevistó a Pablo, Andrés y Víctor, quienes son originarios de Tenejapa y hablantes de tseltal. En diciembre de 2022, Pablo, de 22 años, viajó por primera vez a Canadá donde fue contratado por 6 meses; en mayo de 2023 regresó, siendo uno de los trabajadores del PTAT más jóvenes entrevistados. Andrés y Víctor son hermanos; Andrés viajó desde 2022 a la región de Quebec, pero solicitó su cambio a Columbia Británica para trabajar con un patrón canadiense en Kelowna en 2023, y ese año su hermano Víctor se integró para laborar en la misma granja.

Miguel y Juan, originarios de Zinacantán, y Gilberto, de San Cristóbal de Las Casas, trabajan en la granja de un indio en el poblado rural de Summerland. Gerardo, nació en Teopisca, tiene 48 años, es casado y tiene hijos; trabajó durante seis temporadas en una granja de pepinos en Penticton, y en 2023 se cambió de granja a Summerland. Heriberto y Jeremías estudiaron hasta la secundaria y Pablo terminó la preparatoria. Los demás solo estudiaron la primaria.

Como se puede observar, el perfil de los trabajadores del PTAT de Chiapas es eminentemente rural, además de que cumple con los requisitos que estipula el contrato: educación básica, casados y con hijos. Este último requisito garantiza que regresarán a México una vez cumplidos los meses del contrato laboral. Estos trabajadores suelen trasladarse al inicio del verano con contratos de 1 a 8 meses como máximo y deben salir de Canadá a más tardar el 15 de diciembre, aunque hay otros cuyos contratos inician a finales de verano y pasan el invierno laborando en las empacadoras de las granjas, como es el caso de Jeremías:

En mi caso mi contrato sale en junio y regreso antes del 15 de diciembre, en la temporada de frío en mi *farm* mi trabajo es empacar manzanas, ahora mi patrón nos mandó aquí en esta granja a cortar *cherries*. (Jeremías, jornalero del PTAT, comunicación personal, 25 de julio de 2022)

Lo anterior indica que el PTAT moviliza a sus jornaleros en un entorno de flexibilidad laboral mediante los contratos temporales, de modo que cada temporada estos tienen que cambiar de empleadores, de compañeros de trabajo y de provincias. Sin embargo, esta flexibilidad ocasiona un entorno de incertidumbre, ya que no pueden tejer lazos en los lugares a los que arriban cada temporada. El testimonio de don Juan⁵ ilustra el proceso de inserción laboral de los jornaleros del PTAT:

Tengo ocho temporadas trabajadas en Canadá. Un amigo nos dijo del Programa y tuve que tramitar la documentación, y tuve que esperar durante un año para los resultados. Fui a tramitar ante la Secretaría de Trabajo. El traslado de Tuxtla hasta México los tengo que pagar, el boleto de avión, comida, el patrón no lo paga. En México me dan mi contrato de trabajo: viene el nombre del patrón, de la *farm*, el pago por hora, todo viene en ese contrato. Regularmente llego a Vancouver y luego otro vuelo a Kelowna, ahí nos recoge el patrón. Al siguiente día compramos la despensa, porque el patrón nos adelanta 400 dólares canadienses. (Juan, jornalero del PTAT, comunicación personal, 25 de enero de 2023)

Los trabajadores agrícolas del PTAT se apegan a las normas de su contrato laboral desde que inician los trámites para postularse ante la Secretaría Estatal de Empleo en Tuxtla Gutiérrez, y al ingresar a Canadá quedan sujetos a su empleador y a los cónsules (Government of Canada, 2024). Además, al regresar a México una vez terminado el contrato, deben acudir a las oficinas gubernamentales de Chiapas durante los primeros 5 días a su arribo. En todo este proceso los trabajadores están bajo la tutela de los Estados mexicano y canadiense, así como del empleador,

⁵ A la experiencia de don Juan se le dio seguimiento en su retorno a Chiapas gracias a que concedió permiso para entrevistarle en su casa junto a su familia.

quienes guían cada uno de sus pasos, dejándoles, por ende, poco margen de agencia (Lutz *et al.*, 2010). Esto se potencializa debido al nulo conocimiento del idioma inglés mientras viven y trabajan en un país ajeno a su entorno cotidiano de origen.

El empleador contrata a sus trabajadores por horarios determinados dependiendo del tamaño de la granja, de la siembra y de la cosecha, y en ese lapso deben rendir al máximo. Una vez determinadas las jornadas por hora, son vigilados constantemente por el personal de la granja, quienes registran su rendimiento y los obligan a trabajar con mayor rapidez. Además, cuentan con pocos días de descanso y si su salud se deteriora, se evitan los trasladados a centros de salud canadienses, pese a que pueden solicitar ese derecho. Los trabajadores tienen jornadas diarias que oscilan entre 8 y 10 horas —o a veces más—, ya que, durante la temporada de cosecha en verano, los días son largos y la puesta de sol sucede hasta pasadas las 10 de la noche:

Estuve trabajando cinco años en Surrey, el dueño era un chino; está a 40 minutos de Vancouver, una *farm* [granja] de frutas, verduras y chile. Trabajé de rodillas todo el día, 12 o 13 horas hincado, tienes que agacharte; comenzábamos de 6 a 8 a. m., desayunamos a las 10 a. m., de ahí hasta la 1 p. m., viene la comida a las 3 p. m. y hasta las 10 de la noche dejamos de trabajar. Cuando es junio es más largo el día y se trabaja con ese horario. La *farm* se llama Green Life. Ahí llegamos 25 mexicanos, estuve trabajando con dos chiapanecos más, uno de ellos era mi hermano, el otro era de San Cristóbal. (Juan, jornalero del PTAT, comunicación personal, 25 de enero de 2023)

En Canadá las granjas pueden ser dirigidas por sus propietarios; cuando son empresas familiares pequeñas suelen tener aproximadamente cinco o seis trabajadores del PTAT, y en tiempo de cosecha contratan temporalmente a más trabajadores. Es por eso que requieren de más personal, como jefes de cuadrillas para vigilar y registrar el avance. En el área de producción están los trabajadores que lavan el producto, lo empaquetan, etiquetan y almacenan en cajas para su distribución final. En este punto, el trabajador ya no trata directamente con el dueño, sino que interfieren varios capataces o jefes de grupos de trabajadores (*crew boss*) y el trabajador queda bajo las órdenes y la supervisión constante de estos.

Si es *farm* grande hay capataz, y ocupan 60 o más trabajadores; en la granja de Surrey sí, ya había un capataz, era un trabajador del programa; el patrón le confió a ese compañero que conocí en la primera temporada porque ya tenía experiencia y conocía el movimiento. (Juan, jornalero del PTAT, comunicación personal, 25 de enero de 2023)

En el trabajo de campo se pudo observar que los trabajadores del programa no disponen de tiempo de descanso durante la jornada; en su tiempo libre surten la despensa y los días de lluvia significan días no laborales. En el contrato se estipula que deben tener un día libre a la semana, sin embargo, esto depende del patrón. Para los jornaleros, los días sin trabajo son días perdidos, tal como comenta Gerardo:

Apenas acaba de llover. Ayer nos dieron solo dos horas porque vino la lluvia y la fruta se echa a perder si movemos las ramas. También es peligroso trabajar con lluvia. [...] Ya nos paró

aquél [el patrón], no completo mis horas, esta semana va [a] llover, así ya no resulta, no completo mis 8 horas de día. Igual para descansar, pero solo un día, no toda la semana si no, no mando para mi familia. (Gerardo, jornalero del PTAT, comunicación personal, 5 de septiembre de 2023)

Cuando la salud de los trabajadores se deteriora a lo largo de su estancia es difícil que acudan a los centros de salud canadienses, pese a que es su derecho porque está establecido en el contrato. Sin embargo, no acuden a reclamar ese derecho porque tienen que demostrar buen comportamiento si quieren ser recontratados:

Cuando te accidentas no te hace caso el patrón, solo nos da pastillas, tengo seguro médico, pero el patrón no me lleva, aunque es su obligación, me da pastillas que no sé para qué sirven. El año pasado me afectó el sol, me salieron ronchas en la piel, me fui solo al doctor. Si se enoja el patrón tengo la oportunidad de quejarme al consulado. (Juan, jornalero del PTAT, comunicación personal, 25 de enero de 2023)

La infraestructura de la vivienda donde se alojan durante la temporada pertenece al empleador, pero los trabajadores pagan una cuota: «Actualmente en la casa vivo solo, pago 825 dólares para toda la temporada, hace cuatro años pagaba 500 dólares, eso me lo descuentan en mi pago total, me dan internet, servicio de lavandería, cocina y cuarto» (Juan, jornalero del PTAT, comunicación personal, 25 de enero de 2023). Don Juan relata también sobre la disposición de los dueños de las granjas para contratar a los nómadas laborales para trabajos de temporada:

En la granja de repente llegan los trabajadores turistas [nómadas laborales], los ocupa cuando se amontona el trabajo, es cuando les da chance como tres meses, cosecha de *cherries* [cerezas], luego durazno, manzanas y [por] último viene [la] uva. Es cuando ocupan más gente, hasta 7 o 10, siempre llegan, ahí se quedan desde junio. (Juan, jornalero del PTAT, comunicación personal, 25 de enero de 2023)

Un factor que inmoviliza al trabajador es su escaso conocimiento del idioma inglés; no puede aprender debido a la falta de tiempo, y por no hablarlo tampoco logra estrechar vínculos sociales, como narra Heriberto:

Aquí [en Canadá] hay grupos que apoyan y que nos quieren enseñar inglés, pero ¿cuándo? Casi no tengo tiempo, quedo muy cansado al final del trabajo, ni dan ganas de hacer nada, tenemos poco tiempo y el dueño nos da el carro para ir por la despensa y luego ir en bicicleta. Hasta donde enseñan es mucho tiempo, no puedo y cuando regreso a Chiapas ya igual ¿en dónde?, si mi comunidad está lejos. Y de dónde voy a aprender inglés, en Quebec el patrón habla francés, solo me apoyaba el mexicano que era el capataz, sabía francés y español. (Heriberto, jornalero del PTAT, comunicación personal, 20 de agosto de 2023)

Además, en las cláusulas del PTAT entre México y Canadá se define un perfil de trabajador que garantice el retorno a su país de origen, lo cual es una limitación y una forma de control que lo ancla a su empleador:

No conozco [a] los canadienses. No platico con ellos, cuando llegamos a comprar a las tiendas, solo compramos, no platicamos con la gente, porque no hablo inglés, no salimos a pasear, solo platico con los compañeros de trabajo en las playas de Penticton cuando de repente salimos a pasear. Hemos tenido visitas de otros trabajadores de otras *farms*, con la autorización del patrón tomamos algo de cervezas, nos hemos juntado como 10 amigos, hacemos comida, en otras granjas no permiten tomar. (Juan, jornalero del PTAT, comunicación personal, 25 de enero de 2023)

Los trabajadores no acuden a espacios de socialización como bibliotecas, centros deportivos, iglesias o parques, solo se limitan a visitar centros comerciales. Algunos de ellos comentaron que la mayor parte del tiempo se sentían ajenos a la vida social puesto que solo van a trabajar sin compartir el estilo de vida de los canadienses. Les inunda una sensación de encarcelamiento y añoran el día en que puedan regresar a México. Por ello, durante el trabajo de campo hubo varios momentos en donde los espacios de encuentro entre paisanos chiapanecos mediante la preparación de comida mexicana. Al llevar esto a cabo, es evidente su entusiasmo al adquirir los ingredientes para elaborar platillos como mole, caldos, frijoles, enchiladas, etcétera. Cuando el vehículo del patrón está disponible, se preparan para viajar a Penticton, porque es la ciudad donde se consiguen los productos para elaborar los platillos que les recuerden a su familia y a su comunidad.

Además de México, Canadá ha establecido relaciones a través del PTAT con 11 países más del Caribe y de Centroamérica: Anguila, Antigua y Barbuda, Barbados, Granada, Jamaica, Montserrat, San Cristóbal y Nieves, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Trinidad y Tobago y Guatemala (UPMRIP, 2024). El convenio y la consolidación de los programas temporales para el sector agrícola

comenzó en 1966 con Jamaica; después se incorporó a Trinidad y Tobago y Barbados, en 1967; México en 1974 y las Islas Orientales del Caribe, en 1976. [...] En el año 2003 ingresaron por primera vez trabajadores guatemaltecos a las ciudades de Québec y Montreal. (Durand, 2007, p. 70)

Lo que se constató en las observaciones es que en las granjas de Columbia Británica hay presencia mayoritariamente de jamaquinos, mexicanos y, en menor medida, de guatemaltecos. (Mayell, 2024). En 2022 se pudo observar que, a diferencia de los chiapanecos, los trabajadores del PTAT provenientes de Jamaica tenían libertad de desplazamiento y habían tejido redes de amistad entre sus connacionales jamaquinos en diversas ciudades donde había trabajadores del programa, debido a su dominio del idioma inglés. Además, se observó que esta comunidad contaba con el apoyo de sus cónsules, quienes inspeccionaban sus condiciones de trabajo por medio de encuestas y entrevistas, y vigilaban que se respetaran sus derechos laborales. Esta actividad, sin embargo, no se observó con las autoridades mexicanas. Los jamaquinos también tenían la posibilidad de rentar espacios distintos a los designados por su empleador para vivienda.

Por otro lado, en 2023 se pudo observar a un trabajador mexicano paseando durante los fines de semana con su familia en varios espacios públicos. Esto se debió a que su patrón legalizó su ciudadanía para que pudiera estabilizarse en Columbia Británica. Gracias a que era un buen

trabajador y mantenía una relación laboral estable con su patrón, pudo ser jornalero de base todo el año. También hay casos en que los trabajadores no tienen interés en establecerse en Canadá, sino que solo consideran que es un espacio de trabajo:

El que trajo a su familia, le gusta estar aquí; por mi parte no me gusta para quedarme a vivir, no hay fiestas alegres, la familia, la comida, las amistades, la vida en sí, no, aquí todo aburrido y nos toca el frío para la cosecha de uva. A mí me bastan los 6 u 8 meses que me dan para trabajar. (Heriberto, jornalero del PTAT, comunicación personal, 20 de agosto de 2023)

Este tipo de opiniones se da entre los trabajadores que no logran encontrar espacios de socialización, ya sea por el desconocimiento del inglés o por las frágiles relaciones sociales con la gente local, a diferencia del que estrechó vínculos laborales estables con su patrón.

Por su parte, don Juan considera aceptables las ganancias que obtiene del trabajo. A su retorno, trabaja temporalmente en Teopisca como albañil o chofer y también se dedica al cultivo de su propio terreno. Ha tenido cargos o deberes de responsabilidad tradicional en su comunidad, cuyos líderes son elegidos rotativamente cada año en una asamblea, por ejemplo, para integrar el comité de agua o de educación. Sin embargo, asumir dichos cargos implica anclarse a su comunidad y no podría migrar, por eso don Juan otorga 25 000 pesos a su comunidad para no asumir dichas responsabilidades durante 4 años y estar libre para trabajar fuera del país en el programa. Cada año retorna a México y espera regresar a Canadá por dos temporadas más. También compartió que al retornar a su comunidad recae en el alcoholismo y que a veces prefiere estar en Canadá porque allá trabaja y existe disciplina, lo cual es contrario a lo que vive en su comunidad, donde es propicio el encuentro con sus amistades y familiares. Así lo refiere Pablo también:

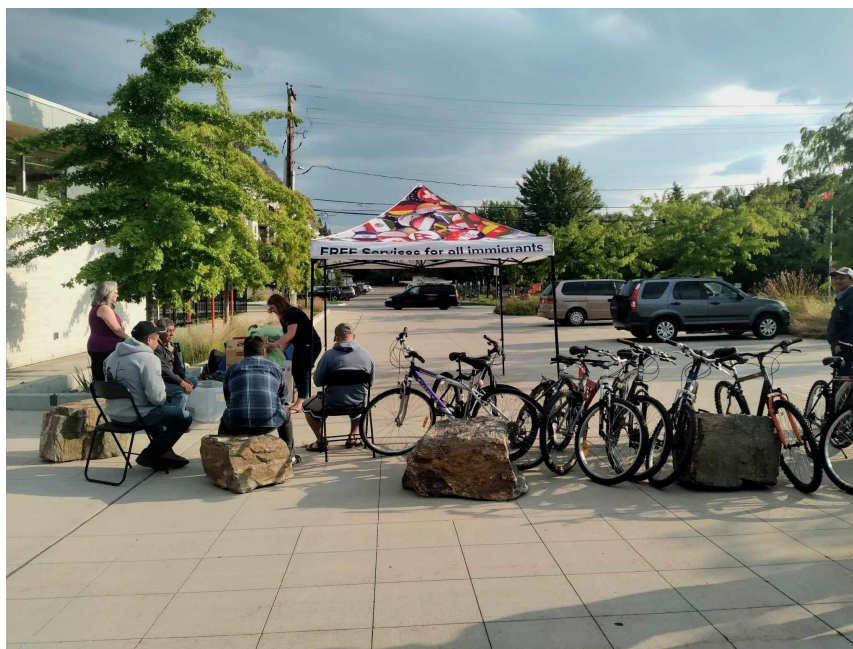
En Canadá uno aprende a ser responsable, es puro trabajar y está medido el tiempo, apenas podemos comer, y el patrón también nos enseña a trabajar, porque no le gusta que tomemos ya que al día siguiente no podemos trabajar como él lo pide. (Pablo, jornalero del PTAT, comunicación personal, 15 de noviembre de 2023)

Cabe destacar que en Columbia Británica se están consolidando dos asociaciones en apoyo al trabajador agrícola: Dignidad Migrante Society (2024) y MOSAIC (Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities [MOSAIC], s.f.). Esta última busca la integración de migrantes de todas partes del mundo y en ella labora Mario Avendaño, un chiapaneco originario de Comitán, establecido en Penticton. En el año 2023, dicha organización realizó actividades deportivas en el parque público de Summerland y ofreció una comida para integrar a la gente no sólo del PTAT sino de la comunidad migrante en Summerland. Además, de manera regular se brindan cursos de inglés a los trabajadores que tuvieran permiso de trabajo, como los del PTAT.

También en Summerland, MOSAIC organiza eventos donde se regalan bicicletas y se ofrecen cursos y pláticas de seguridad para su uso adecuado dirigidas a los trabajadores del PTAT (fotografía 3). Heriberto, originario de El Bosque Chiapas, ha recibido este beneficio. Según varias investigaciones en Ontario y Quebec, la bicicleta es un objeto de uso frecuente entre los trabajadores y existen registros de varios accidentes (Becerril, 2011; Lara Flores *et al.*, 2015). No obstante, en

varias granjas se observó que los empleadores disponen de autos para que los trabajadores puedan utilizarlos solamente para ir por despensa.

Fotografía 3. MOSAIC proporciona bicicletas a trabajadores del PTAT



Fuente: Trabajo de campo en Summerland, verano de 2023.

Por su parte, Dignidad Migrante Society es una red de trabajadores latinoamericanos pertenecientes al PTAT que organiza encuentros cada mes para escuchar las quejas y ofrecer asesorías jurídicas para buscar la solución a los problemas laborales. Estas organizaciones tienen como objetivo que los trabajadores encuentren espacios de socialización, para lo cual ofrecen actividades como la enseñanza del inglés, entre otras, para integrar a los trabajadores extranjeros en Canadá. (Dignidad Migrante Society, 2024; Xantomila, 2024)

NÓMADAS LABORALES CHIAPANECOS

Su perfil se ostenta lejos de la tradicional forma de entender al migrante laboral, ya que reúne una serie de características muy específicas tanto por su origen social como por su formación como individuo. Se denomina aquí *nómadas laborales* a los trabajadores que arriban en verano a la región de Columbia Británica como mochileros o viajeros⁶ para aprovechar la temporada de pesca o cosecha. Estos trabajadores recorren los pueblos de la provincia para solicitar empleo por un día, una semana o por varios meses, ya que con la visa de turista pueden permanecer hasta 6 meses en el país. Según la información obtenida en las entrevistas, al regresar a Chiapas retoman sus actividades académicas o trabajos informales relacionados con su perfil –turismo/negocios–, proyectan viajes hacia otros países o vacacionan con los recursos que reunieron en la temporada.

⁶ Suelen denominarse «pickers», derivado de la palabra *picking* (cosechar).

Se logró entrevistar a 15 nómadas laborales –nueve mujeres y seis hombres– que habían trabajado al menos una vez en las granjas agrícolas del Valle de Okanagan. Todos radicaban temporalmente en San Cristóbal de Las Casas o en Tuxtla Gutiérrez sin ser originarios de estas ciudades. La mayoría son de origen urbano y cuentan con estudios universitarios o incluso algún posgrado; tienen conocimiento del idioma inglés y han viajado en más de una ocasión a otros países. La mayoría relató que en su primera pisca fue difícil por la rudeza del trabajo físico y el agotamiento. Su motivación principal para emprender el viaje es conocer Canadá y reunir recursos para posiblemente emplearlos en algún negocio, seguir viajando y explorar el mundo laboral informal como viajeros con visa donde se les permita la entrada. Del total de entrevistados, solo tres (dos mujeres y un hombre) tienen hijos; uno es casado (hombre) y el resto son solteros. Al respecto, un hombre originario de Tuxtla Gutiérrez, narra: «no tengo hijos, no me interesa tener hijos tampoco, viajé, me gusta conocer lugares, me busqué un trabajo que me permitirá viajar». (Flaviano, nómada laboral, comunicación personal, 31 de julio de 2022).

En el testimonio anterior se puede entrever una subjetividad que impera en la actualidad entre varias personas de este grupo, es decir, flotan en una modernidad liviana (Bauman, 2003). En este sentido, el capitalismo tardomoderno tiende a desaparecer los vínculos en todos los aspectos de la sociabilidad. Esto se refleja en el trabajo temporal, donde las relaciones sociales son poco estables, sin arraigo y por ende el trabajador errante se desplaza fuera de su terruño y se convierte en nómada fuera de instituciones tradicionales, como la familia. Ahora la globalización y la economía flexible hicieron del mundo la casa del trabajador. Dada la preponderancia del tiempo sobre el espacio debido a la inmediatez de la información, los cambios sociales se generan de manera más global y expedita como reflejo de los avances de los medios de comunicación. Por ello, en la modernidad subyace un sentimiento de desarraigo y desplazamiento, una idealización del viaje, la movilidad como cumbre del éxito, como menciona Bauman (2003). Estas características sociales de la modernidad liviana están presentes en los nómadas laborales, quienes están dispuestos a desplazarse sin problema en entornos cambiantes, como pueden ser los empleos temporales en diferentes puntos de la geografía global. A diferencia de los trabajadores del PTAT, que resienten los cambios a su llegada a Canadá, los nómadas laborales suelen abrirse de manera positiva al cambio, ya que el espacio –libre de arquetipos– suele ser concebido como atractivo para vivir una experiencia.

El ambiente laboral temporal y efímero es lo que impera en sus trayectorias, motivo principal por el cual deciden migrar a Columbia Británica, como lo describe Girasol:

La motivación principal fue querer conocer otro país, pero también venía toda esta carga del desempleo; había terminado la universidad, ya había estado en Cancún, desempeñándome en otras cosas que no tenía[n] que ver con mi carrera, al final también era viajar lejos de mi ciudad natal para irme a otro lugar y buscar nuevas oportunidades, dentro de mis amistades ya tenía una amiga que había ido a Canadá e influyó en mí, ya que su papá y su hermano tenían un año allá. (Girasol, nómada laboral, comunicación personal, 22 de junio de 2023)

En este grupo de trabajadores resalta la presencia de las mujeres, quienes, debido a su movilidad urbana y a la red de contactos que han tejido con viajeros que visitan San Cristóbal, tuvieron conocimiento sobre el trabajo de la pesca de cerezas en el Valle de Okanagan. Su incorporación como nómadas laborales obedece a un perfil y socialización distinta a los del PTAT, ya que su nivel educativo y su capital social les permite desplazarse livianamente en el mundo globalizado: son mujeres universitarias o con experiencia en viajes que disponen de una visa turística, tienen contacto con viajeros extranjeros, conocimiento del idioma inglés y poder de agencia para viajar de manera independiente. Una vez que han obtenido la información del Valle y han contactado a quien que les proporcionará apoyo al llegar a Canadá, las mujeres se preparan para pasar los filtros de migración y justificar su estancia con el estatus de turista, tal como lo narra Soluna:

Salí del aeropuerto de Tuxtla Gutiérrez en el mes de julio de 2019 y me trasladé a Cancún y tomé el vuelo hacia Vancouver, pero tenía una escala en Toronto. Para ello, desde inicios de ese año realicé los trámites de mi pasaporte y la ETA.⁷ Llegué al aeropuerto y teníamos que pasar por el filtro de migración teniendo cuidado de borrar evidencias en el celular de alguna información que tuviera relación con la búsqueda de trabajo, así como tener mi boleto de regreso a México de una semana como fecha límite y disponer de mis reservaciones de hospedaje en los lugares que proyecté en el itinerario de viaje, para prepararme en alguna entrevista con los agentes de migración; pasé el filtro de migración no sin antes con un poco de nerviosismo y al salir del aeropuerto me trasladé al Valle. (Soluna, nómada laboral, comunicación personal, 3 de marzo de 2022)

La observación participante realizada durante los veranos de 2022 y 2023 reveló que el trabajo de nómadas temporales que solían realizar los turistas canadienses en la zona agroindustrial de Columbia Británica para costear sus viajes, fue abandonado debido a los bajos salarios. Por ello, han sido los viajeros latinoamericanos y los europeos quienes arriban a esta zona y se integran como trabajadores temporales para levantar la cosecha. Además, se pudo constatar que los nómadas laborales pueden desplazarse con mayor libertad que los trabajadores del PTAT, dada su experiencia como viajeros o por su manejo del idioma inglés, lo que les permite relacionarse con canadienses en general o con trabajadores de Quebec. Incluso algunos nómadas laborales optan por adquirir un automóvil y utilizar las redes sociales digitales para conseguir trabajo. Existen grupos en WhatsApp creados por los propios nómadas laborales donde comparten información sobre empleos vacantes en las granjas o los mismos empleadores de trabajos agrícolas publican en grupos específicos de Facebook para solicitar trabajadores (The Farm Workers of the Okanagan-Similkameen, 2022)

Por tanto, la movilidad es uno de los rasgos principales de los nómadas laborales, quienes, al no estar adscritos a un empleador, tienen libertad de desplazamiento y pueden recorrer toda la provincia de Columbia Británica sin quedarse mucho tiempo en una misma granja. En este sentido,

⁷ La ETA (Electronic Travel Authorisation) es un permiso electrónico de viaje que otorga la estancia de hasta 6 meses en Canadá con un costo de 7 dólares canadienses. El 29 de febrero de 2024 el gobierno de Canadá impuso de nuevo el visado para el ingreso a su país (Canadá en México, 2024).

si las condiciones no son favorables, pueden solicitar su pago y dirigirse hacia otras granjas agrícolas u otras ciudades del Valle. Esto lo pueden realizar más fácilmente si cuentan con un vehículo y con la habilidad de comunicarse en inglés.

Para estos trabajadores lo anterior resulta favorable ya que les permite disminuir la incertidumbre laboral en la temporada agrícola y mejorar sus estrategias al momento de negociar las condiciones de pago mediante el acuerdo de palabra con el empleador. Sin embargo, algunos pueden ser despedidos sin recibir su retribución y sin poder reclamar debido a que no existe un registro de su trabajo o porque este no ha sido reportado por los empleadores. Por ejemplo, en 2023 varios nómadas laborales utilizaron las redes sociales para denunciar que fueron engañados por los jefes de grupo, quienes les consiguieron trabajo, pero al final no les proporcionaron el pago completo. Además, los jefes amenazaron con llamar a migración si reclamaban. Esta información circuló en grupos de WhatsApp de trabajadores mexicanos en Canadá.

En tanto que el trabajo es a destajo, al nómada laboral no se le aplican controles, vigilancia ni están resguardados por un empleador, un contrato formal o un reglamento. Es el trabajador quien se exige a sí mismo el máximo rendimiento, incluso en los horarios de trabajo más pesados, como la pisca nocturna (*night picking*). Dado que tienen libertad para elegir sus horarios, en muchos casos son ellos mismos quienes lo solicitan, dependiendo del fruto que haya para cosechar. También fue posible observar que cuando terminan anticipadamente un trabajo, buscan cubrir el resto del día en otras granjas; particularmente, los que tienen vehículo pueden aprovechar esos espacios libres y trasladarse.

A veces comenzabas a las 3 a. m. y terminabas a las 7 a. m., si no [iniciabas] a la media noche y terminabas como a las 5 a. m. En otros lados comenzabas a las 7 a. m. y terminabas al medio día o a las 2 p. m., como ocho horas, uno marca su meta. (Maple, nómada laboral, comunicación personal, 12 de junio de 2023)

Lo más pesado del trabajo era cuando nos pedían trabajar toda la noche, de [las] 11 p. m. hasta las 7 o [...] 9 a. m. Otro horario era de [las] 4 a. m. a las 12 del [medio]día. (Soluna, nómada laboral, comunicación personal, 3 de marzo de 2022)

A diferencia de los trabajadores del PTAT, los nómadas laborales presentan entre sí una competitividad exacerbada, ya que al no tener horas laborales aseguradas, tienen que producir más a destajo pues de ello depende el pago, es decir, son «libres» para trabajar el tiempo que deseen en un día. Según Han (2021), «Solo la explotación de la libertad genera el mayor rendimiento» (p. 7). Se trata de una categoría que se agudiza como una subjetividad que emana del sujeto de rendimiento, una supuesta libertad que viene acompañada de explotación (Han, 2022).

El tiempo laboral en una granja puede ser de días, semanas o meses dependiendo de las condiciones de la temporada de cada año, del empleador, del pago y de las condiciones de estancia. El nómada laboral puede abandonar un trabajo en cualquier momento —a diferencia del que está sujeto a un contrato—, puede buscar otro empleador y otra granja si le ofrece mejores condiciones de pago o de estancia. En este sentido, el trabajador experimenta su rendimiento vinculado con su

precariedad laboral, como lo ejemplifica el siguiente testimonio de Nube, una trabajadora originaria de Tuxtla Gutiérrez relató su experiencia vivida en 2019 en la pisca de cerezas:

Eran varias horas de trabajo, por lo menos 10 o 12 horas de trabajo. Nos tocó temporadas de lluvia, los granjeros presionaban que se terminaran de cortar antes de la lluvia toda la cosecha. En algunas granjas nos daban de comer para seguir trabajando si uno quería, y no irse del lugar tan temprano. Había otras granjas que te paraban al medio día y dependía de uno continuar laborando en la tarde en otra granja, como la limpia de manzana, dependía del trabajador si quería seguir trabajando, pero la mayoría aprovechaba [para] ir a otros trabajos. (Nube, nómada laboral, comunicación personal, 18 de febrero de 2023)

El nómada laboral en muchas ocasiones sufre de accidentes en el trabajo y tiene que invertir sus ganancias para cubrir los altos costos de los servicios de salud, salvo cuando posee el seguro médico de viajero, lo cual es el caso de la mayoría de estos trabajadores informales. Lo anterior evidencia la independencia que tiene este tipo de trabajador frente a la parte patronal, y las ventajas de esta para evitar los gastos médicos. Los nómadas laborales que ya han ido varias veces al Valle tienden a informar en las redes sociales digitales sobre la prevención de accidentes y alertan de los peligros de este tipo de trabajo informal a los que proyectan ir por primera vez, sugiriendo adquirir el seguro de viajero. Esto lo hacen para evitar que inviertan sus ganancias en los hospitales o que regresen a México en malas condiciones para recuperarse.

Así mismo, la fragmentación social es una condición que van padeciendo los trabajadores de ambos grupos (PTAT y nómadas laborales) siendo más exacerbada entre los nómadas laborales, esto se debe a que los lazos de comunidad sólo se forman durante su estancia en una granja y estos se diluyen al final de su permanencia porque pronto acuden a otro lado, y cuando apenas empiezan a relacionarse con los nuevos compañeros, de nueva cuenta tienen que retirarse. En este sentido, se pudo observar que algunas relaciones se van «forjando» en redes sociales digitales como WhatsApp, Facebook, entre otras aplicaciones, e incluso se ha narrado cómo por esa amistad o amistades continúan en las redes digitales. En el camino encuentran a personas como ellos, las que probablemente se sumen a sus itinerarios de viaje laboral, y de esa forma van construyendo comunidades efímeras compartiendo sus experiencias útiles, que sirvan para blindar a los recién llegados.

Dado que los nómadas laborales tienen internalizada la idea del viajero explorador, se pueden establecer en las granjas con sus tiendas de campaña (fotografía 4) mientras transcurren los días de jornada en espacios sin relaciones sociales, como los descritos por Augé (2009), espacios de tránsito efímeros habitados temporalmente por sujetos dispuestos a irse en cualquier momento, ya que no tienen el compromiso de construir una comunidad en el espacio físico. Estos campamentos tienden a ser espacios sin anclaje, es decir, «lugares de tránsito y no de residencia» (Clifford, 1997, p. 29).

Fotografía 4. Estancia temporal del nómada laboral en casas de campaña entre árboles de cerezas



Fuente: Trabajo de campo, Penticton, verano de 2022.

En su tiempo libre suelen visitar bibliotecas para usar el Internet y leer; pueden pasear y convivir en parques, lagos o en los diversos sitios turísticos de la provincia gracias a que disponen de libertad de movimiento. La mayoría de los horarios de trabajo terminan entre las 12 del mediodía, 3 o 4 de la tarde, dependiendo de las horas que cada quien decida trabajar: «Sí, teníamos tiempo libre porque terminábamos temprano, teníamos el resto del día para comprar los alimentos, descansar porque es muy pesado y como es una región calurosa agota, así comemos y dormimos y teníamos suficiente tiempo para reposar» (Maple, nómada laboral, comunicación personal, 12 de junio de 2023).

Los feligreses de las iglesias en Columbia Británica tienen días asignados para brindar comida a la gente que lo requiera y saben que en verano arriban los viajeros para trabajar en el área, por lo que brindan alimentación, bebidas y despensa dentro de sus iglesias, ya sea un día a la semana o a diario. Varios nómadas laborales suelen reunirse ahí para convivir con la gente local, siempre y cuando su jornada se los permita. Por otro lado, existen los bancos de comida (*food banks*); en Penticton hay dos: Salvation Army y el otro es Soupateria, que funciona todos los días con un horario de 11:30 a. m. a 12:30 m.

Los nómadas opinan que los mexicanos del PTAT son rápidos en el trabajo y en ocasiones les brindan apoyo. Por su parte, los trabajadores del PTAT han comentado que los trabajadores «turistas» son más libres ya que pueden irse a otra granja o combinar trabajos y que suelen ganar más que ellos porque se ahorran la renta de una vivienda al establecerse en casas de campaña. Al final de cuentas, aunque comparten el mismo espacio laboral, en el ámbito de la socialización marcan sus diferencias. En un día de cosecha de cerezas en 2022, durante el trabajo de campo,

sucedió que Jeremías y Diego, trabajadores del PTAT, platicaban en su idioma tseltal, mientras que a unos metros estaban los jamaíquinos, igualmente del PTAT, quienes se comunicaban en patois, su lengua criolla; al mismo tiempo, los nómadas laborales charlaban y cantaban en español, inglés, francés u otro idioma con otros trabajadores de diversas nacionalidades. También resultaba cotidiano escuchar el idioma punyabí de los propietarios originarios de India. La sociedad globalizada se manifestaba en la polifonía de los trabajadores y empleadores que no eran estrictamente de Canadá, en un día cotidiano de cosecha de cerezas en el campo agroindustrializado de Valle de Okanagan.

CONCLUSIONES

En 2024 se cumplieron 50 años de que el PTAT se estableció en México. En el año 2000 chiapanecos indígenas se integraron al programa y en 2017, debido a la flexibilización de las leyes migratorias de Canadá hacia México, fue cuando se incorporaron los nómadas laborales, estableciendo una conjunción de mano de obra de distinto perfil para la agricultura canadiense. Como se expuso previamente, gracias a los perfiles sociales de ambos conjuntos laborales, fue posible la ampliación de la oferta de mano de obra con impactos positivos para la administración económica de las granjas canadienses, independientemente de su tamaño. Estas organizaciones empresariales de corte neoliberal han puesto en marcha una estrategia de gestión cuya racionalidad consiste en la captación de mano de obra tanto regular como irregular, cuyo propósito es optimizar los procesos mediante una contratación flexible que permita alcanzar los máximos rendimientos posibles en tiempo y forma.

En primer lugar, desde la distancia el PTAT aplica los reglamentos a los trabajadores inscritos, según lo convenido en el programa. Enseguida, en coordinación con la autoridad migratoria, se legaliza su entrada a Canadá, para que se incorporen como mano de obra inmóvil durante los meses de contratación. En ese sentido, se genera una relación de dominación pues el contrato, mediante sus cláusulas, se convierte en el dispositivo de sujeción que permite abusos y condiciones de precariedad laboral. Adicionalmente, el desconocimiento del idioma y la desnaturalización del ambiente social hacen que el trabajador del PTAT se muestre pasivo y quede sujeto a la organización bajo a las características de su perfil laboral.

En segundo lugar, la empresa se muestra flexible al contratar a otro perfil social, cuya libertad de movimiento y carácter indocumentado le representa una serie de ventajas que garantizan su funcionamiento. Esto ocurre a pesar de subvertir las disposiciones federales en materia de contratación de inmigrantes, cuyo objetivo responde a satisfacer los montos puntuales de mano de obra que en determinados momentos el sistema de producción demanda. El perfil social de los nómadas laborales entra en sincronía con la dinámica de las granjas, pues su alta movilidad facilita que estos se dispersen por toda la región y llenen los puestos de trabajo vacíos en las temporadas de cosecha más intensas, con lo que se generan espacios de ilegalidad funcionales para ambas partes. Los márgenes de independencia y de libertad que ostenta este segundo conglomerado de trabajadores, junto a la lógica de absorción de mano de obra inmigrante por parte de los empleadores, favorecen la reproducción y ampliación de este tipo de capital agro-comercial desde una perspectiva de flexibilización del trabajo en la globalización neoliberal.

Sin duda, los trabajadores del programa también hacen lo suyo para la empresa, en tanto que sostienen en gran medida los procesos productivos sin importar su procedencia social, mientras cumplen con lo estipulado en la reglamentación de los contratos. Las características de los jornaleros chiapanecos del PTAT se introyectan dentro de la sociedad disciplinaria (Foucault, 2010) ya que el peso de las instituciones se cierne sobre la vigilancia de sus cuerpos. Por otro lado, los nómadas laborales carecen de vigilancia y son ellos mismos los que efectúan su autoexplotación debido a sus rendimientos autoimpuestos, cuyo ingreso ha de servir para la generación de más experiencias en un horizonte de corto plazo.

REFERENCIAS

- Augé, M. (2009). *Los “no lugares”: Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*. Gedisa.
- Basok, T., Bélanger, D., Rivas, E. y Candiz, G. (2015). Espacios de “ilegalidad”: El caso de trabajadores mexicanos en dos comunidades rurales de Canadá. En *Los programas de trabajadores agrícolas temporales. ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización?* (pp. 25-56). UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Becerril Quintana, O. (2011). *¡Soy un tunante, cual loco caminante!: transmigrantes mexicanos en Canadá conteniendo por el género, la sexualidad y la identidad*. El Colegio de Michoacán.
- Binford, L. (2006). Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos. *Migraciones Internacionales*, 3(3), 54-80.
https://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/150/Binford_2006_original.pdf?1311695439
- Canadá en México. (2024, 29 de febrero). *Información de viaje actualizada para ciudadanos mexicanos que vienen a Canadá* [Comunicado de prensa].
<https://canadaenmexico.com/2024/02/informacion-de-viaje-actualizada-para-ciudadanos-mexicanos-que-vienen-a-canada/>
- Clifford, J. (1997). *Itinerarios transculturales*. Gedisa.
- Dignidad Migrante Society. (2024). *Quiénes somos*.
<https://www.dignidadmigrantesociety.org/es/site/about>
- Durand, J. (2007). *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*. Consejo Nacional de Población.
- Foucault, M. (2010). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. (A. Garzón del Camino, Trad.). Siglo XXI Editores.

- Government of Canada. (2024). *Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Overview*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html>
- Han, B.-C. (2021). *Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder* (A. Bergés, Trad.). Herder Editorial.
- Han, B.-C. (2022). *La sociedad del cansancio* (A. Saratxaga Arregi, Trad.). Herder Editorial.
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Amorrortu. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53027858009>
- Lara Flores, S. M., Pantaleón, J. y Sánchez Gómez, M. J. (Coords.). (2015). *Hacia el otro norte. Mexicanos en Canadá*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales; Université de Montréal.
- Lutz, B., Vizcarra Bordi, I. y Flores Castro, V. (2010). Cuerpo y biopanoptismo en México a principios del siglo XXI: el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá. *Estudios Fronterizos*, 11(21), 107-142. <https://doi.org/10.21670/ref.2010.21.a04>
- Mayell, S. (2024). "It's like we're still in slavery": Stress as distress and discourse among Jamaican farm workers in Ontario, Canada. *Social Scienses*, 13(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/socsci13010016>
- Milkovich, M. (2023, 10 de marzo). Conquista de las cerezas canadienses: las frutas de hueso rentables desplazan a las manzanas de la Columbia Británica. *Good Fruit Grower*. <https://www.goodfruit.com/es/conquista-de-las-cerezas-canadienses/>
- Multi-lingual Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC). (s.f.). *Our history*. <https://mosaicbc.org/about/our-history/>
- Negri, A. y Hardt, M. (2012). *Declaración: Propuesta de un proceso constituyente del común a propósito y más allá del ciclo de luchas de 2011*. Ediciones Akal.
- Ross, C. (2019, 22 de abril). Los productores de Punjabi ayudan a avanzar la industria de árboles frutales de Columbia Británica. *Good Fruit Grower*. <https://www.goodfruit.com/es/los-productores-de-punjabi-ayudan-a-avanzar-la-industria-de-arboles-frutales-de-columbia-britanica/>
- Suárez, E. (2011, 22 de mayo). Casi medio millar de chiapanecos viajó a Canadá el año pasado. *El Herald de Chiapas*. <https://www.elheraldodechiapas.com.mx/>
- The Farm Workers of the Okanagan-Similkameen. (2022, 6 de agosto). *Looking for pickers in Grand Forks. 40 acres of good crop, 9 dollars per 20 pound! Hot showers, wifi, laundry, kitchen etc.* Facebook. <https://www.facebook.com/share/p/tYeSGgWvSUmUGi54/?mibextid=oFDknk>
- Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP). (2015). *Boletín de Movilidad Laboral Temporal de Mexicanas y Mexicanos en el Extranjero 2015*. Secretaría de Gobernación-Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración. https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Estadisticas/PTAT/2015/Boletin_PTAT_2015.pdf

- Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP). (2016). *Trabajadores agrícolas temporales México-Canadá (PTAT), 2016*. Secretaría de Gobernación-Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración. https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Cuadros_PTAT?Anual=2016&Secc=1
- Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP). (2017). *Trabajadores agrícolas temporales México-Canadá (PTAT), 2017*. Secretaría de Gobernación-Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración. https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Cuadros_PTAT?Anual=2017&Secc=1
- Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP). (2018). *Trabajadores agrícolas temporales México-Canadá (PTAT), 2018*. Secretaría de Gobernación-Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración. https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Cuadros_PTAT?Anual=2018&Secc=1
- Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP). (2019). *Boletín de Movilidad Laboral Temporal de Mexicanas y Mexicanos, 2019*. Secretaría de Gobernación-Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración. https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Cuadros_PTAT?Anual=2019
- Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP). (2020). *Boletín de Movilidad Laboral Temporal de Mexicanas y Mexicanos, 2020*. Secretaría de Gobernación-Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración. https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Cuadros_PTAT?Anual=2020
- Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP). (2021). *Boletín de Movilidad Laboral Temporal de Mexicanas y Mexicanos, 2021*. Secretaría de Gobernación-Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración. https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Cuadros_PTAT?Anual=2021
- Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP). (2022). *Boletín de Movilidad Laboral Temporal de Mexicanas y Mexicanos, 2022*. Secretaría de Gobernación-Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración. https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Cuadros_PTAT?Anual=2022
- Unidad de Política Migratoria. Registro e Identidad de Personas (UPMRIP). (2024). Migración agrícola temporal México-Canadá. 50 Años del PTAT: Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales. *Rutas. Estudios sobre Movilidad y Migración Internacional*, 5(16), 1-27. https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/rutas_16
- Verea, M. (2010). Los mexicanos en la política migratoria canadiense. *Norteamérica*, 5, 93-127.
- Wallerstein, I. (Coord.). (1996). *Abrir las ciencias sociales. Informe de la Comisión Gulbenkian para la reestructuración de las ciencias sociales* (S. Mastrángelo, Trad.). Siglo XXI Editores.
- Xantomila, J. (2024, 19 de diciembre). Migrantes no quieren festejos, sino respeto a sus derechos. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/2024/12/19/politica/010n2pol>