

**Edgar Virgilio Ayala Zapata**

**Surgimiento de nuevas identidades por  
relaciones interpersonales entre los trabajadores  
guatemaltecos y los empleadores canadienses**

**Asesor: Dr. Julio César Díaz Argueta**



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN FILOSOFÍA**

Guatemala, marzo de 2012

Este estudio fue presentado por el autor como trabajo de tesis, requisito previo a su graduación de Doctorado en Filosofía

Guatemala, marzo de 2012

# Índice

## Resumen

### Primera Parte

<b>1. Introducción</b>	1
<b>2. Objeto de estudio</b>	6
<b>3. Antecedentes</b>	9
<b>4. Marco teórico</b>	15
4.1 Identidad en lógica	16
4.2 Identidad del ser humano	34
4.3 Identidad latinoamericana	50
4.4 Identidad virtual	61
4.5 Identidad cultural	70
<b>5. Marco Metodológico</b>	89

### Segunda Parte

<b>6. La Identidad en la Doctrina Social de la Iglesia</b>	91
6.1 Identificación de las Cartas Encíclicas, Constitución Pastoral y Carta Apostólica	92
6.2 La Identidad en la persona	96
6.2.1 Moral	96
6.2.2 Valores	98
6.2.3 Virtudes	99
6.2.4 Bien	99
6.2.5 Libertad	100
6.2.6 Justicia	103
6.2.7 Dignidad	107
6.2.8 Solidaridad	126

6.2.9	Verdad	128
6.2.10	Voluntad	130
6.2.11	Conciencia	131
6.2.12	Soledad	132
6.2.13	Trabajo	132
6.2.14	Técnica	140
6.2.15	Mal	142
6.3	La Identidad en la familia	142
6.3.1	Ley natural	142
6.3.2	Dignidad	143
6.3.3	Conciencia	149
6.3.4	Solidaridad y caridad	151
6.3.5	Trabajo	152
6.4	La Identidad en la sociedad	153
6.4.1	Moral	153
6.4.2	Principios	155
6.4.3	Virtudes	156
6.4.4	Ley natural	157
6.4.5	Bien común	157
6.4.6	Libertad	158
6.4.7	Dignidad	165
6.4.8	Justicia	188
6.4.9	Solidaridad	195
6.4.10	Ambiente	200
6.4.11	Trabajo	202
6.4.12	Verdad	222
6.4.13	Responsabilidad	224
6.4.14	Fraternidad	227
6.4.15	Conciencia	228
6.4.16	Mal	230
6.5	La Identidad en la autoridad pública	230

6.5.1	Moral	230
6.5.2	Bien común	231
6.5.3	Libertad	233
6.5.4	Dignidad	234
6.5.5	Justicia	235
6.5.6	Responsabilidad	238
6.5.7	Conciencia	242
6.6	La Identidad en el Estado	243
6.6.1	Principios	243
6.6.2	Valores	243
6.6.3	Bien común	244
6.6.4	Ley natural	247
6.6.5	Libertad	247
6.6.6	Dignidad	251
6.6.7	Justicia	257
6.6.8	Conciencia	265
6.6.9	Subsidiaridad	266
6.6.10	Solidaridad	268
6.6.11	Trabajo	270
6.7	Reflexiones finales del capítulo	274
<b>7.</b>	<b>La Identidad en el Marxismo</b>	<b>296</b>
7.1	La Identidad en el ser humano	303
7.1.1	Fuerza de trabajo	303
7.1.2	Capitalista	312
7.1.3	Lenguaje	317
7.1.4	Conciencia	317
7.1.5	Historia	326
7.1.6	Cultura	331
7.1.7	Religión	335
7.1.8	Identidad latinoamericana	336

7.2 La Identidad en la sociedad	338
7.2.1 Fuerza de trabajo	338
7.2.2 Capitalista	354
7.2.3 Familia	355
7.2.4 Estructura social	355
7.2.5 Trabajo	364
7.2.6 Salario	373
7.2.7 Capital	383
7.2.8 Propiedad	400
7.2.9 Maquinaria – materias primas	411
7.2.10 Mercancía	413
7.2.11 Mercado	416
7.3 La Identidad en el Estado	418
7.3.1 Fuerza de trabajo	418
7.3.2 Estructura social	419
7.3.3 Capital	426
7.3.4 Propiedad	426
7.3.5 Lenguaje	427
7.4 Reflexiones finales del capitulo	430
<b>8. Descripción de la Identidad guatemalteca y de la Identidad quebequense</b>	<b>447</b>
8.1 Identidad guatemalteca	447
8.1.1 La Identidad en temas sobre el ser humano	448
8.1.1.1 Época colonial	448
8.1.1.1.1 Libertad	448
8.1.1.1.2 Dignidad	450
8.1.1.1.3 Cultura	451
8.1.1.1.4 Lenguaje	451
8.1.1.1.5 Estructura social	454
8.1.1.1.6 Trabajo	456

8.1.1.1.7	Impuestos	456
8.1.1.1.8	Emigración	457
8.1.1.2	Época contemporánea	457
8.1.1.2.1	Identidad maya	457
8.1.1.2.2	Valores	458
8.1.1.2.3	Mujer	460
8.1.1.2.4	Cultura	461
8.1.1.2.5	Religión	470
8.1.1.2.6	Ambiente	470
8.1.2	La Identidad en la sociedad	471
8.1.2.1	Época colonial	471
8.1.2.1.1	Libertad	471
8.1.2.1.2	Dignidad	473
8.1.2.1.3	Justicia	474
8.1.2.1.4	Lenguaje	474
8.1.2.1.5	Estructura social	475
8.1.2.1.6	Trabajo	479
8.1.2.2	Época de la reforma liberal	482
8.1.2.3	Época contemporánea	483
8.1.2.3.1	Valores	483
8.1.2.3.2	Justicia	485
8.1.2.3.3	Trabajo	488
8.1.3	La Identidad en la autoridad pública	488
8.1.3.1	Época colonial	488
8.1.3.2	Época contemporánea	489
8.1.4	La Identidad en el Estado	490
8.1.4.1	Época colonial	490
8.1.4.1.1	Libertad	490
8.1.4.1.2	Justicia	490
8.1.4.1.3	Estructura social	493
8.1.4.1.4	Impuestos	493

8.1.4.1.5 Religión	494
8.1.4.2 Época contemporánea	495
8.1.4.2.1 Identidad nacional	495
8.1.4.2.2 Moral	497
8.1.4.2.3 Valores	498
8.1.4.2.4 Justicia	499
8.1.4.2.5 Historia	500
8.1.4.2.6 Cultura	505
8.2 Identidad quebequense	507
8.2.1 La Identidad en el ser humano	507
8.2.1.1 Identidad quebequense	507
8.2.1.2 Valores	509
8.2.1.3 Libertad	510
8.2.1.4 Lenguaje	510
8.2.1.5 Religión	511
8.2.2 La Identidad en la sociedad	511
8.2.2.1 Valores	511
8.2.2.2 Justicia	513
8.2.2.3 Historia	514
8.2.2.4 Cultura	518
8.2.2.5 Acomodamiento razonable	524
8.2.3 La Identidad en la Nación	553
8.2.3.1 Identidad	553
8.2.3.2 Moral	578
8.2.3.3 Libertad	579
8.2.3.4 Dignidad	584
8.2.3.5 Conciencia	585
8.2.3.6 Lenguaje	585
8.2.3.7 Historia	586
8.2.3.8 Cultura	597
8.3 Reflexiones finales del capítulo	599

<b>9. Descripción empírica del proceso de migración en la Identidad de trabajadores y empleadores</b>	<b>634</b>
9.1 Globalización de la mano de obra	634
9.2 Proceso de selección y reclutamiento	637
9.2.1 Selección en comunidades	637
9.2.2 Contratos	641
9.2.3 Viaje de avión a Canadá	642
9.3 Experiencias en la vida diaria de los trabajadores	643
9.3.1 Nuevo ambiente	643
9.3.2 Miedo y silencio	649
9.3.3 Empleadores	651
9.3.4 Relación trabajador – empleador	653
9.4 Familia	655
9.5 Lenguaje	658
9.6 Cultura	660
9.7 Trabajo	661
9.8 Vivienda	679
9.9 Alimentación	685
9.10 Transporte	687
9.11 Salud	687
9.12 Religión	690
9.13 Tiempo libre y recreación	692
9.14 Impuestos y beneficios sociales	693
9.15 Trabajadores encarcelados y fallecidos	695
9.16 Instituciones y funcionarios públicos	696
9.17 Reflexiones finales del capítulo	709

## **Tercera Parte**

<b>10. Conclusiones</b>	719
<b>11. Referencias</b>	721
<b>12. Anexo 1 Lista de abreviaturas</b>	732
<b>13. Anexo 2 Información general sobre los trabajadores</b>	734
<b>14. Anexo 3 Experiencias en el campo</b>	749
<b>15. Anexo 4 Fotos</b>	761
<b>16. Anexo 5 Migración temporal en Francia y en Asia</b>	792
16.1 Migración temporal en Francia	792
16.2 Migración temporal en Asia	793

## Resumen

La identidad de los trabajadores guatemaltecos y los empleadores quebequenses se analiza desde una visión de diversas concepciones sobre la identidad en la doctrina social de la Iglesia Católica, sobre la identidad en el marxismo, sobre la identidad guatemalteca, sobre la identidad quebequense, sobre elementos identitarios relacionados con la vida diaria, con experiencias en el campo y con la realidad en las fincas donde laboran los trabajadores agrícolas temporales guatemaltecos. Así mismo se analiza la congruencia de la realidad con la aplicación de normativas internacionales.

La globalización de la mano de obra posibilita la experiencia de nuevas percepciones en el pensamiento de los trabajadores migrantes y empleadores sobre las condiciones morales, culturales, sociales y económicas que experimentan en el período de tiempo durante el cual se relacionan.

La globalización del miedo como instrumento de dominación del trabajador migrante es impulsada por empleadores y la dominación del empleador es impuesta por las agencias de reclutamiento y de selección, quienes funcionan en un contexto global fuera de control institucional nacional.

El silencio, como efecto del miedo, es el instrumento que encubre la impunidad en la negación de los derechos humanos fundamentales.

Las nuevas identidades surgen concibiendo a la identidad como una relación, la cual comprende el tiempo y el espacio de vida de los trabajadores migrantes y de los empleadores.

La relación tiene criterios de espacio y tiempo bien definidos, se desarrolla en un contexto de dominio espacial propio del empleador y dentro de una concepción de temporalidad.

Los componentes de la identidad que se priorizan en el análisis comprenden la identidad moral, la identidad desde una perspectiva económica, la identidad basada en la nacionalidad y la cultura, la identidad en referencia a la interrelación de la vida diaria entre los trabajadores migrantes y los empleadores.

Las concepciones identitarias se analizan en criterios sobre el yo, en la persona y el otro, en la familia, en la sociedad, en el Estado, en las instituciones nacionales e internacionales.

Los componentes de la identidad en la doctrina social de la iglesia incluyen la moral, los principios, los valores, las virtudes, el bien, la libertad, la justicia, la dignidad la solidaridad, la verdad, la voluntad, la conciencia, la soledad, el trabajo, la técnica, el mal, la ley natural, la caridad, la responsabilidad, la subsidiaridad.

Los componentes de la identidad en el marxismo incluyen la fuerza de trabajo, el lenguaje, la conciencia, la historia, la cultura, la religión, la identidad latinoamericana, la familia, la estructura social, el trabajo, el salario, el capital, la propiedad, la maquinaria, la mercancía, el mercado.

Los componentes de la identidad en la identidad guatemalteca y quebequense incluyen la libertad, la dignidad, la cultura, el lenguaje, la estructura social, el trabajo, la migración, la identidad maya, los valores, la religión, la historia, la justicia, la moral, la conciencia.

Los componentes de la identidad en la experiencia migratoria incluyen la globalización, el miedo, la familia, el lenguaje, la cultura, el trabajo, la vivienda, la alimentación, la salud, la religión.

# Primera Parte

## 1. Introducción

La dinámica de investigación – acción que se encuentra presente a lo largo de la tesis corresponde a la relación directa existente en forma cotidiana entre los trabajadores migrantes (trabajadores agrícolas temporales guatemaltecos) y los empleadores canadienses (de Quebec ) en un contexto del mundo actual real.

Existe un efecto teórico-práctico de la relación trabajador migrante – empleador correspondiente a la comunicación e intercambio de experiencias y conocimientos entre ambos.

La institucionalización provincial sobre aspectos específicos del programa de trabajadores migrantes se ha consolidado en el tiempo, mediante una dinámica participación del personal institucional consciente, quienes definen políticas, implementan acciones y difunden documentos.

Los trabajadores migrantes y los empleadores establecen una relación laboral en base a la necesidad de trabajo por un lado y de mano de obra por el otro. Ambos se relacionan durante un período de tiempo, de tres a doce meses al año, algunos hasta veinticuatro meses, correspondiente a la duración del contrato de trabajo. Durante este tiempo comparten un espacio físico delimitado por las condiciones laborales, permitiendo establecer una relación humana en forma directa durante numerosas horas al día.

La relación de los trabajadores migrantes con los empleadores y la comunidad donde viven y laboran comprende la integralidad de su vida, en todos los niveles, espiritual, social, cultural y laboral-económico.

Las circunstancias de vida de los trabajadores migrantes durante su vivencia en suelo canadiense han motivado esta investigación con el propósito de profundizar en el pensamiento identitario de los trabajadores migrantes y de los empleadores sobre las diversas experiencias que viven y sus percepciones ante las mismas. Los trabajadores migrantes se desplazan de un lugar a otro, de un momento a otro.

La concepción de vida de los trabajadores migrantes conformada a lo largo de las experiencias en sus comunidades es confrontada con circunstancias diferentes a las tradicionalmente conocidas, la inmersión en un nuevo medio les hace evaluar, fortalecer, modificar y generar análisis de sí mismos, de sus familias y de quienes les rodean en las fincas y en la sociedad a la cual tienen acceso.

A los trabajadores migrantes que viven condiciones laborales y sociales esclavistas les hace pensar en condiciones de vida que asumían desaparecidas desde hace siglos y que ya no existen en su memoria reciente en su país de origen.

Las experiencias de vida que se generan mediante la globalización de la mano de obra hacia espacios desconocidos tienen diferencias significativas en lo geográfico, social, económico, cultural y político, lo que les permite comprender con mayor profundidad los aspectos humanos que se experimentan y la construcción de nuevos pensamientos de acuerdo a las circunstancias, identificando elementos que son comunes a los seres humanos en distintas regiones del planeta, sobre todo con quienes experimentan condiciones similares de migración temporal.

El mutuo desconocimiento de las culturas que se relacionan propicia un nuevo modelo cultural de convivencia temporal entre los trabajadores migrantes y los empleadores.

Las contradicciones que se establecen en una sociedad desarrollada en función de la sobrevivencia económica la confrontan los trabajadores migrantes con su propia realidad social y cultural, permitiendo visualizar razones y pasiones de su existencia.

Las contradicciones en las relaciones humanas entre las sociedades que se interrelacionan establecen nuevos parámetros de concepción de unos hacia otros, que van de la pobreza a la riqueza, de la vida a la muerte, de la tolerancia al racismo y discriminación, de la ignorancia a la sabiduría, del frío al calor, de las planicies a las montañas y volcanes, de la violencia a la paz, de la delincuencia a la tranquilidad social, del abuso y explotación al respeto humano, del odio al amor.

Los trabajadores migrantes y empleadores que viven estas experiencias están en una situación de constante movimiento, cambiando, unos se vuelven más ricos materialmente otros más pobres humanamente, unos están en proceso de destrucción de valores de su sociedad, otros los construyen y los fortalecen.

La globalización del ser humano está generando nuevas condiciones entre los seres humanos, consciente o inconscientemente; en sus familias y sociedades están en constante interacción de unos con otros. Los límites en la educación y la globalización del miedo son elementos que tienen un espacio en las nuevas pasiones que se están viviendo en los trabajadores migrantes y en los empleadores.

Las instituciones democráticas tradicionales accionan en contradicción con la realidad cotidiana de quienes laboran en ellas, las reacciones de los actores ante los nuevos elementos que aparecen en la sociedad permiten que estos se actualicen, fortaleciéndose o debilitándose en función de intereses personales y de grupo con costos institucionales que repercuten a nivel internacional.

La globalización de la mano de obra genera la creación y funcionamiento de agencias de reclutamiento y de selección de la mano de obra, quienes actúan fuera de control institucional nacional, con demostrada impunidad global.

Estos elementos del análisis identitario en los trabajadores migrantes y empleadores son producto de la experiencia de varios años de vivir en contacto directo con la realidad que viven los trabajadores migrantes, permitiendo conocer con profundidad las razones, los sentimientos, las inquietudes, las necesidades, las motivaciones y las pasiones que viven durante la duración de su contrato.

La limitada relación directa con empleadores hace que la investigación se concentre a nivel empírico con mayor énfasis hacia la identidad de los trabajadores migrantes. Los empleadores manifiestan reservas en la comunicación de su real pensar, por respeto u otras razones. Se analizan los efectos de las palabras, gestos, acciones de los empleadores comunicadas a través de los trabajadores migrantes y sus pensamientos en caso de comunicación directa.

La investigación bibliográfica sobre el tema corresponde a documentos académicos y publicaciones respetables, los cuales aportan conocimientos de fuentes que viven experiencias que influyen decisiones y son primordiales para darse a conocer.

Los componentes de la identidad se caracterizan mediante el análisis de la teoría-práctica de la experiencia y percepción de los trabajadores migrantes sobre su realidad de vida en el campo de trabajo canadiense.

La temática que conforma la tesis comprende un análisis de la identidad en la teoría (filosófica), en la doctrina social de la Iglesia (moral), en el marxismo (económica), en la identidad guatemalteca y en la identidad quebequense

(cultural-histórica-social), en la identidad en los trabajadores migrantes y en los empleadores (mundo actual real) durante el proceso migratorio.

En la historia de la filosofía se han desarrollado pensamientos filosóficos que han profundizado en la identidad del ser humano a través de diferentes épocas y lugares, estos pensamientos son analizados desde una perspectiva de las circunstancias migratorias de los trabajadores migrantes y del acogimiento por los empleadores. Los temas teóricos predominantes analizados corresponden a pensamientos sobre la identidad en la lógica, la identidad en el ser humano, la identidad latinoamericana, la identidad virtual y la identidad cultural.

Hay un capítulo sobre la identidad en la Doctrina Social de la Iglesia Católica, se analizan varias Cartas Encíclicas, una Constitución Pastoral y una Carta Apostólica desde la perspectiva de la identidad en la persona, la familia, la sociedad, la autoridad pública y el Estado.

El capítulo siguiente es sobre la identidad en el marxismo, se enfoca en relación al ser humano, la sociedad y el Estado.

En otro capítulo se hace una descripción basada en la identidad guatemalteca en los trabajadores migrantes y la identidad quebequense en los empleadores en relación al ser humano, la sociedad, la autoridad pública y el Estado-nación.

En el último capítulo se hace una descripción empírica del proceso de migración en la identidad de los trabajadores migrantes y empleadores.

Finalmente, en los anexos, se incluye información general sobre los trabajadores migrantes, un listado de abreviaturas, fotos, información sobre la migración temporal en Francia y en Asia.

## **2. Objeto de estudio**

El objeto de estudio es la identidad en el ser humano. Con especificidad en los trabajadores migrantes y empleadores canadienses. Su concepción dinámica al convivir entre seres humanos de distintos contextos culturales, ambientales, religiosos, políticos, económicos y sociales.

La identidad en los trabajadores migrantes y empleadores tiene componentes diversos, internos y externos, de diferentes orígenes, con causas diversas generando efectos correspondientes a la identidad en cada uno. Se prioriza lo filosófico, moral, económico, cultural sustentados en la referencia de la experiencia de la vida diaria.

Mediante la teoría y la práctica se caracterizan los elementos componentes de la identidad, los cuales se analizan en relación a la percepción de la realidad por los trabajadores migrantes en la agricultura canadiense (en Quebec).

Se analizan concepciones teóricas de la identidad a lo largo de la historia de la filosofía. Se identifican los temas identitarios y seleccionan las concepciones relacionadas con el tema principal, tomando en cuenta la identidad en la lógica, la identidad en el ser humano, la identidad latinoamericana, la identidad virtual y la identidad cultural.

Se analiza la identidad desde un punto de vista moral, para ello se profundiza sobre la identidad en la doctrina social de la Iglesia Católica, se seleccionan los documentos más relevantes sobre el tema y se caracteriza la información en función de los parámetros que predominen en la identidad, tales como la persona, la familia, la sociedad, la autoridad pública y el Estado. De cada uno de ellos se analizan concepciones relativas a parámetros que involucren la moral, los valores, las virtudes, el bien, la justicia, la libertad, la dignidad, la

solidaridad, la verdad, la voluntad, la conciencia, la soledad, la fraternidad, la subsidiaridad y otros.

Desde el punto de vista económico se profundiza en la identidad desde la perspectiva del marxismo, una visión económica en relación al ser humano, la sociedad y el Estado. Se analizan temas relativos a la fuerza de trabajo, al capitalista, al lenguaje, a la conciencia, a la historia, a la cultura, a la religión, el trabajo, a la estructura social, al salario, al capital, a la propiedad, a la maquinaria, a la mercancía, al mercado y otros.

Desde una perspectiva de identidad nacional se analiza la identidad guatemalteca en los trabajadores migrantes y la identidad quebequense en los empleadores en relación al ser humano, la sociedad, la autoridad pública, el estado y la nación, en temas sobre la libertad, la dignidad, la justicia, la cultura, la historia, el lenguaje, la estructura social, el trabajo, los impuestos, la emigración, los valores, la religión, el ambiente y otros.

Los empleadores canadienses, caso específico en la provincia de Quebec, son predominantemente de origen francés, con cultura distinta al resto de la población en Canadá, donde predomina el origen inglés.

Los trabajadores migrantes guatemaltecos tienen diversas culturas y provienen de diferentes regiones del país.

La vivencia empírica de los trabajadores migrantes y empleadores aporta elementos identitarios de mucho valor al conocimiento, para ello se profundiza en el proceso de migración y en los problemas que se presentan a la identidad en los trabajadores migrantes y empleadores quebequenses. Se analizan los componentes de la identidad en los trabajadores migrantes durante su vida laboral en Canadá, relativos a la globalización de la mano de obra, el proceso de selección y reclutamiento, condiciones generales de vida en Quebec, aspectos

sobre su vida privada, sobre su familia, el idioma, el trabajo, la vivienda, la alimentación, el transporte, la salud, la religión, su tiempo libre, los impuestos, los beneficios sociales, la situación de los trabajadores encarcelados y fallecidos, las instituciones, funcionarios públicos y otros.

A nivel práctico, la concepción de vida comunitaria de los trabajadores migrantes conformada a lo largo de sus vidas en sus comunidades es confrontada a una concepción individualista y circunstancias diferentes a las tradicionalmente conocidas. La inmersión en un nuevo medio les hace evaluar, fortalecer, modificar y generar análisis de sí mismos, de sus familias y de quienes los rodean en las fincas y en la sociedad a la cual tienen acceso.

La globalización de la mano de obra se implementa a través de las agencias de reclutamiento y de selección, lo cual impulsa un nuevo desafío global de funcionalidad de las instituciones democráticas y organizaciones sociales, de respeto y cumplimiento de normativos nacionales e internacionales.

### **3. Antecedentes**

El programa de trabajadores migrantes de Canadá comienza a ser una realidad para los trabajadores guatemaltecos a partir del año 2003, es desde ese momento que empieza a existir escasa información pública sobre la realidad que viven durante la duración del contrato.

Existen pocos trabajos de investigación sobre los trabajadores migrantes guatemaltecos, algunos cuestionan fuertemente la orientación del programa en relación a la limitación que tienen los trabajadores migrantes en su libertad, en la defensa de su dignidad, en el acceso a la justicia, en la honestidad de los empleadores, en la responsabilidad de los funcionarios públicos y en la corrupción en las agencias de reclutamiento y de selección.

Esta tesis es inédita debido a la escasez de documentos que demuestren la concepción identitaria de los trabajadores migrantes y empleadores como efecto de la relación humana que se establece entre ambos durante su relación laboral. La convivencia entre trabajadores migrantes y empleadores se ha visualizado tradicionalmente en forma prioritaria desde un punto de vista de beneficio económico y desde una visión legal.

El tema de tesis es original porque analiza los parámetros de relación entre trabajadores migrantes y empleadores desde una perspectiva filosófica, moral, económica, cultural basados en la referencia de una realidad empírica, los cuales son producto de una comunicación y convivencia continua.

El tema de investigación es relevante por la importancia que tiene dentro del contexto laboral agrícola guatemalteco donde se visualiza la oportunidad de trabajo como una oportunidad de vida para obtener ingresos que permitan satisfacer las necesidades de la familia y procurar una opción de vida en forma permanente para la familia. Los conocimientos adquiridos sobre la experiencia

laboral y condiciones de vida permiten ampliar los criterios de análisis de la realidad que rodea el mundo social de los trabajadores migrantes.

Los empleadores tienen acceso a la mano de obra que necesitan para laborar sus tierras y hacer productivas y rentables las fincas. Así mismo existe desconocimiento por parte de funcionarios públicos sobre elementos identitarios humanos que complementan el aspecto laboral y económico.

El tema de investigación es pertinente ya que se desarrolla en un tiempo en el que la mayoría de los trabajadores migrantes que viajan a la provincia de Quebec son guatemaltecos y han encontrado un espacio de trabajo de mucha aceptación por sus capacidades y conocimientos. Así mismo, se presenta en un momento histórico que puede orientar el rumbo de las decisiones de los funcionarios, de las agencias de reclutamiento y selección quienes han visualizado de manera unilateral el beneficio económico de esta relación, sin tomar en cuenta otros aspectos de la realidad humana.

Para una mayor comprensión del tema migratorio y su relación con la identidad de los trabajadores migrantes se hace una breve descripción del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en el cual participan los guatemaltecos (ver anexos).

Los trabajadores migrantes guatemaltecos viajan a la provincia de Quebec, Canadá, con un contrato de trabajo temporal (3 -12 meses, algunos 24 meses) el cual desarrollan en la horticultura, fruticultura, avicultura, ganadería, paisajismo, lavandería, golf y otros.

En Canadá se requiere de mano de obra poco calificada para la agricultura, primordialmente para el cultivo, la producción y el empaque, en función de proveer de productos agrícolas al mercado interno e internacional. Para ello debe

mantenerse un cierto nivel de competitividad. Además es de mencionar que Canadá posee una cultura migratoria.

Los trabajadores migrantes guatemaltecos trabajan en fincas distribuidas en la región de Quebec y otras provincias, esta tesis se concentra en los trabajadores agrícolas que trabajan en esta provincia francófona, predominantemente católica.

Los trabajadores migrantes son alojados en las viviendas asignadas por los empleadores y sólo pueden trabajar para un único empleador, quien presenta la papelería necesaria para que puedan trabajar con él.

Los países que envían trabajadores migrantes a Quebec tienen consulados en Montreal, con el mandato teórico de velar por los intereses de sus ciudadanos, dentro de los límites que tienen los diplomáticos extranjeros en suelo canadiense.

La institución quebequense que vela por los derechos laborales es la Comisión de Normas de Trabajo (CNT), la institución que defiende los derechos humanos es la Comisión de Derechos de la Persona y de la Juventud de Quebec (CDPDJ) y la que defiende la salud y la seguridad de los trabajadores es la Comisión de la Salud y de la Seguridad en el Trabajo (CSST).

Numerosos filósofos han escrito sobre la identidad a lo largo de la historia, entre quienes se mencionan en esta tesis a Aristóteles, Descartes, Locke, Hume, Leibniz, Frege, Husserl, Wittgenstein, Mariátegui, Zea, Quine, Ricoeur, Kripke, Turkle, Salas, Arrieta, Maalouf.

La doctrina social de la Iglesia Católica ha divulgado Cartas Encíclicas, Cartas Apostólicas y Constituciones Pastorales en las cuales define su posición sobre aspectos relativos al ser humano y al mundo que lo rodea de donde se caracterizan elementos identitarios de la persona, la familia, la sociedad, la

autoridad pública y el Estado. Se analizan documentos escritos por los papas León XIII, Pío XI, Juan XXIII, Pablo VI, Juan Pablo II, Benedicto XVI desde 1891 hasta la fecha.

La filosofía de Marx en la crítica de la economía capitalista permite conocer lo que sucede en la realidad económica que existe en el sistema donde se desenvuelven laboralmente los trabajadores migrantes y los empleadores. Se analizan escritos de Carlos Marx, Federico Engels, Joseph Stalin, Miguel Mazzeo, Enrique Villaseca, Adolfo Sánchez, Diego Guerrero y otros.

La identidad de los trabajadores migrantes tiene un componente histórico muy importante, que abarca desde la época precolombina, colonial, moderna hasta la contemporánea; condiciones históricas que permiten comprender mejor las condiciones actuales y los pensamientos propios de situaciones difíciles a nivel de sobrevivencia en un ambiente desconocido en condiciones de una riesgosa vulnerabilidad.

La esperanza de vivir mejor y generar mejores condiciones de vida para su familia obliga a los trabajadores migrantes a viajar fuera de su comunidad. Llevan consigo las tradiciones que han aprendido y practicado durante su vida, las cuales manifestarán en la práctica en función de las oportunidades que se les presenten, siendo minimizadas en la mayoría de los casos, debido a la dominación del empleador amparado en el contrato de trabajo y en su concepción del otro como trabajador temporal.

La nacionalidad guatemalteca es un parámetro utilizado en la experiencia de vida y laboral para la distinción de unos trabajadores migrantes con otros, establece un elemento identitario entre los guatemaltecos.

Entre los autores que han escrito sobre la identidad guatemalteca y se analizan en esta tesis están Miguel Ángel Asturias, Severo Martínez, Alfonso Bauer, Mario Roberto Morales, Edilberto Cifuentes, Antonio Gallo.

Los empleadores quebequenses provienen de una cultura francesa (en forma predominante) o inglesa (en su minoría), las cuales poseen elementos históricos, culturales y lingüísticos específicos.

Sobre la identidad quebequense se analizan escritos de Mouloud Idir, Pierre Céré, Jean Pierre Derrienic, Will Kymlicka, Jocelyn Maclure, Daniel Weinstock, Charles Taylor, Daniel Jacques, Marc Adelard Tremblay, Guy Fregault, Maurice Seguin, Fernand Dumont, Hubert Aquin, Louis Corneiller y otros.

En relación a la vida cotidiana de los trabajadores migrantes, los empleadores y los funcionarios que definen las políticas del programa e inciden en la vida de los trabajadores migrantes y empleadores, se analizan algunos autores como Luc Lapointe, Anne Claire Gayet, Jacobo Vargas Foronda, Raúl Gatica, Barbara MacLaren y otros.

Más informaciones sobre el programa de los trabajadores migrantes pueden encontrarse en el anexo 2, en el Cuaderno de Trabajo No. 25 de la OIM, en escritos de Anne Claire Gayet y de Jacobo Vargas-Foronda.

Informaciones sobre las condiciones de vida diaria de los trabajadores migrantes se encuentran en el anexo 3.

El nuevo ambiente en el cual van a vivir durante un período de tiempo permite a los trabajadores migrantes adquirir nuevas experiencias de vida y en ciertos casos establecer nuevas relaciones sociales y de trabajo con otros trabajadores migrantes y canadienses que provienen de diferentes condiciones

políticas, climáticas, sociales, económicas y culturales, esto puede ser visualizado gráficamente mediante fotos en el anexo 4.

Se incluye, en el anexo 5, información de una investigación realizada sobre la migración temporal desde Vietnam hacia Malasia, Japón, Corea del Sur y Taiwán, donde se menciona,

...las experiencias y resultados de la migración están polarizadas entre los “perdedores” y los “ganadores” del trabajo migratorio. Sin embargo, la mayoría de los beneficios de los trabajadores es que su situación general ha mejorado, una proporción muy pequeña no vio mejora o algún deterioro. Esta polarización emerge de los resultados que muestran la variabilidad en los costos de pre-migración condiciones de trabajo, grado y frecuencia de decepción, ingresos netos, accidentes de trabajo y autoevaluación de los migrantes del impacto de la migración en ellos mismos y en sus familias. (Bélanger et al, 2010:86)

En la actualidad se desarrollan investigaciones sobre los trabajadores migrantes en Canadá en el Centro de Innovación Social en Agricultura de Victoriaville, en la Universidad de Montreal, en la Universidad de Quebec en Montreal, en la Universidad de Mc Gill, en la Universidad de Guelph, en la Universidad de Western Ontario, en la Universidad de Ottawa y en la Universidad de British Columbia. Entre los investigadores que realizan las investigaciones están Yves Champagne, Eugénie Pelletier, Danièle Bélanger, Christine Hughes, Sarah Marsden, Giselle Valarezo, Kerry Preibisch, Anne Claire Gayet.

## 4. Marco Teórico

En la historia de la filosofía se conciben múltiples pensamientos sobre el tema de la identidad, entre ellos se han seleccionado prioritariamente la identidad en el campo de la lógica, la moral, la economía, la cultura y la nacionalidad.

Las concepciones mencionadas en el presente trabajo de tesis han sido seleccionadas por su fundamento y relación con las experiencias de la vida real que comparten en el campo laboral los trabajadores migrantes y los empleadores.

“Identidad”, es un concepto con diversos significados, según el enfoque filosófico que se especifique. La identidad en este caso específico tiene componentes que se han definido en base a la priorización de criterios humanísticos correspondientes a la realidad que se vive en la interrelación de los trabajadores migrantes con los empleadores.

La identidad comprende el mundo individual, el sí-mismo y el del otro o de los otros, el mundo colectivo. Esta proposición comprende mundos interrelacionados, el propio y el del otro, donde cada quien ocupa un espacio diferente. En la concepción de identidad existe el elemento del tiempo, el cual influye en aspectos propios de la identidad en función de un antes, un ahora y un después, dentro de lo racional, espiritual y pasional.

El signo de igualdad “=” se manifiesta a nivel gráfico en las matemáticas, el cual representa a la identidad en determinadas condiciones. En el lenguaje cotidiano se percibe una identidad como una igualdad mediante la utilización de conceptos relacionados con la similitud o la mismicidad.

Entre los seres humanos es importante analizar los pensamientos sobre la existencia de las diferencias entre unos y otros. Las contradicciones que se

derivan de las diferencias contribuyen a la creación de alternativas de solución a la problemática identitaria que les corresponde.

En el análisis de la identidad un elemento a profundizar es el relacionado con lo verdadero o lo falso de la argumentación que se presenta para su demostración, sobre todo en componentes tan diversos como los existentes entre seres humanos originarios de lugares con marcadas diferencias materiales, culturales, políticas y espirituales manifiestas en los trabajadores migrantes y en los empleadores.

En relación al origen de la identidad es importante analizar los factores que la determinan, la modifican y la fortalecen a nivel del espacio y del tiempo, de la cultura, de la época de la vida, de la familia, de la sociedad, de los principios y de los valores.

Se analizan pensamientos identitarios en relación a la lógica, a la identidad en el ser humano, a la identidad latinoamericana, a la identidad virtual y a la identidad cultural.

#### 4.1 Identidad en lógica

Aristóteles distingue tres identidades, numérica, propia y genérica, las cuales ha descrito en los Tópicos en el "*Sentido múltiple de la noción de identidad*".

Debemos, sobre todas las cosas, de examinar en cuantos sentidos se está llevando el concepto "idéntico". Se podría admitir, tomando las cosas de forma sumariamente, que los significados del término "idéntico" se dividen en tres: de hecho, se utiliza comúnmente para designar ya sea una identidad numérica, sea una identidad específica, sea una identidad genérica. (Aristóteles, 1967:10)

La identidad numérica es la que se aplica en las matemáticas y otras ciencias que facilita el conocimiento de lo que es igual, concepción clara y evidente.

Una identidad para este análisis entre los trabajadores migrantes es según la nacionalidad, sea guatemalteca, mexicana u otra, lo que especifica a un trabajador del otro es la nacionalidad.

Para Aristóteles, 1) la misma forma se encuentra al nivel de todos los individuos específicamente idénticos, 2) los individuos específicamente idénticos se distinguen los unos de los otros por la materia que los compone. Para señalar la correlación propietaria de la forma y de la materia Aristóteles no duda en recurrir a dos ejemplos sorprendentes, la alcalinidad es convexidad en la carne, la carne de la nariz es materia por la convexidad, de manera que si toda la convexidad de las narices estuviera reunida en una sola nariz donde su definición existiría a su manera, pero no otras narices como tantas cosas. Paralelamente, si todas las carnes y todos los huesos de los hombres se funden en un sólo hombre, no podrían existir otros hombres. (Ferret, 1998:96)

Una identidad entre los trabajadores es la del trabajador agrícola temporal migrante, en la cual se identifica a todos quienes vienen a realizar la misma clasificación de trabajos en condiciones particulares bien definidas, sin diferencias de nacionalidad, género, edad, estudios, raza, origen étnico ni religión.

Las diferencias entre trabajadores migrantes y empleadores se presentan en lo espiritual donde existen concepciones cristianas y cosmológicas; en lo cultural donde se presentan la cultura quebequense, canadiense, maya, ladina, garífuna; en lo económico donde se presentan empleadores multimillonarios y trabajadores en extrema pobreza, en lo social, de clase alta y marginación extrema, en lo geográfico, lo escarpado en las montañas y las extensas planicies, en lo étnico de origen mestizo, indígena, antillense, blanco, en lo educativo con estudios universitarios y analfabetas, todo este espectro de cualidades y especificidades genera una relación humana de bastante complejidad y dinamismo.

Los hombres son todos identificados por la especie, son todos seres humanos. Esta identificación se diluye en las visiones de los seres humanos que priorizan diversos elementos de distinción con otros seres humanos, tales como el dinero, el color de la piel, la cultura, visualizando al otro en base a lo diferente, en algunos estos parámetros son comparativos hacia la desigualdad.

Le principe de l'indiscernabilité des identiques est aristotélicienne :

C'est seulement aux choses qui sont indifférenciées dans leur essence et sont une seule et même chose, que tous les attributs, semble-t-il bien, appartiennent. (Ferret, 1998:50)

Sont spécifiquement identiques les choses qui, tout en étant distinctes, sont indiscernables sous le rapport de l'espèce, par exemple un homme et un autre homme, un cheval et un autre cheval; on dit en effet des individus appartenant à une même espèce qu'ils sont spécifiquement identiques. (Aristóteles, 1967:11)

El principio de indiscernibilidad de los idénticos es aristotélico:

Es solamente para las cosas que son indiferenciadas en su esencia y son una sola y misma cosa, que todos los atributos, según bien parece, les pertenecen.

Son específicamente idénticas, las cosas que, mientras que son distintas, son indiscernibles bajo la relación de la especie, por ejemplo, un hombre y un otro hombre, un caballo y un otro caballo, se dicen, de hecho, los individuos que pertenecen a una misma especie que son específicamente idénticos.

Los conceptos identitarios de Aristóteles se encuentran a la base del análisis filosófico de la identidad a lo largo de este documento. Se distinguen los accidentes de las definiciones.

Los principios de Leibniz sobre la identidad de los indiscernibles y el principio de substitutalidad salva veritate contribuyen a la profundización de la identidad.

El principio de la identidad de los indiscernibles, es un principio según el cual si todo lo que es verdadero de  $x$  es igualmente verdadero de  $y$  entonces  $x$  y  $y$  son idénticos, sea formalmente  $\{(f) (fx \leftrightarrow fy) \rightarrow x=y\}$ .

Los trabajadores migrantes y empleadores que conciben principios y valores verdaderos los mantienen como verdaderos en el tiempo, aún viviendo en espacios diferentes.

Según Leibniz (1714) el principio de sustituibilidad salva veritate coincide con la famosa frase latina: “Eadem sunt quorum unum in alterius locum substitui potest, salva veritate” (los que son lo mismo son los que pueden ser substituidos uno por el otro sin alterar la verdad).

Los valores que los trabajadores migrantes encuentran en el nuevo ambiente que los identifica en relación a lo conocidos por ellos, pueden ser substituidos unos por otros sin que se altere su verdad, en la mayoría de los casos mediante la abstracción del conocimiento del entorno, en otros mediante la negación de la realidad existente, otros, al identificar y analizar el mundo circundante y aceptar la realidad que se vive.

Leibniz (1714) escribe en la Monadología: “Pues no existen jamás en la naturaleza, dos Seres, que sean perfectamente el uno como el otro y donde sea posible encontrar una diferencia interna fundada en una denominación intrínseca.”

Las diferencias entre seres humanos son una realidad que se manifiesta significativamente al ponerse en comunicación seres provenientes de tan diferentes orígenes como son los trabajadores migrantes y los empleadores. Las diferencias corresponden a elementos que incluyen parámetros físicos, mentales, espirituales y materiales, que distinguen a los seres humanos entre sí. Las concepciones de los empleadores que traspasan los criterios de diferencia para la misma especie, conllevan una preocupante concepción de sí mismos la cual exteriorizan hacia los trabajadores migrantes.

Según Frege en el texto “Sentido y referencia” de los escritos lógicos y filosóficos de 1892, escribe que “la identidad es bien la relación que una cosa tiene con ella misma y ninguna otra.”

Frege (1971) escribe sobre la noción de igualdad,

La noción de igualdad propone a la reflexión de algunas preguntas irremisibles, las cuales no es fácil responder. ¿Es una relación? ¿Una relación entre objetos, o entre nombres o signos de objetos? Esta última hipótesis fue la mía en la *Begriffsschrift*. Diversas razones parecen hablar en ese sentido:  $a=a$  y  $a=b$  son proposiciones que no tienen, la cosa es evidente, mismo valor de conocimiento:  $a=a$  es *a priori* y, según Kant, analítico, mientras que las proposiciones de la forma  $a=b$  tienen bien seguido un contenido fuertemente valioso por el progreso del conocimiento, y no tienen siempre un fundamento *a priori*. (...)

Si se quisiera ver en la igualdad una relación entre lo que denotan respectivamente los nombres “*a*” y “*b*”,  $a=b$  no podría, parece ser, diferir de  $a=a$ , de suponer que la proposición  $a=b$  sea verdadera. Se tendría aquí la expresión de una relación entre una cosa y ella-misma, relación que toda cosa entretiene con ella-misma, pero que no es jamás verificada entre dos cosas diferentes. De otra parte, parece que para  $a=b$ , quiere decir que los signos, o los nombres, “*a*” y “*b*” denotan la misma cosa y, en este caso la proposición se daría sobre los signos; se afirmarí­a la existencia de una relación entre esos signos. Sin embargo, esta relación existiría entre los nombres o signos en la sola medida que ellos denominen o designen alguna cosa. Ella nacería del enlace de cada uno de esos dos signos con la cosa designada. O, un enlace tal es arbitrario; no se puede impedir a una persona de tomar no importa que evento u objeto arbitrariamente escogidos para designar no importa que. En consecuencia, la proposición  $a=b$  no concernirá más la misma cosa, sino la manera en la que nosotros la designamos; nosotros no expresaríamos ningún conocimiento propiamente dicho. Tal es bien, sin embargo, lo más seguido nuestra intención. Si se admite que el signo “*a*” se distinga del signo “*b*” en tanto que objeto solamente (aquí, por la sola forma) y no en tanto que signo, en tanto que él designe cualquier cosa, entonces el valor de conocimiento de  $a=a$  sería esencialmente idéntico a aquel de  $a=b$ , a suponer que la proposición  $a=b$  sea verdadera. No se sabría distinguirlas que si la diferencia de los signos corresponde a una diferencia en la manera en la que el objeto designado es dado. (...)

Es natural de asociar a un signo (nombre, grupo de palabras, caracteres), otro que él designe y que se podría llamar su denotación (referencia), lo que quisiera llamar el sentido del signo, donde esta contenido el modo de donación del objeto. (Frege, 1971:102)

Si se da el significado de  $a$  = los componentes de la identidad de los trabajadores antes de viaje y el significado de  $b$  = los componentes de la identidad de los trabajadores después del viaje. Para que la proposición de  $a=b$  sea verdadera se requiere que ambos objetos sean iguales.

Para este caso, el sentido de los signos  $a$  y  $b$  son distintos. La diferencia de identidades, una antes y otra después del viaje permite hacer la clasificación que la identidad después del viaje como una nueva identidad, utilizando como referencia anterior los componentes de la identidad existente antes del viaje. Los componentes que conforman la identidad del trabajador migrante se modifican en el transcurso del tiempo, tales como los nuevos conocimientos adquiridos, los cambios en alimentación, en vivienda, en trabajo, en comunicación con el otro, en comunicación hacia la familia, ciertos valores, costumbres, pensamientos y otros.

La propuesta de Frege puede tomarse como un antecedente de una propuesta correferencialista de la identidad. Así los enunciados de identidad expresan una relación de correferencialidad. Sin embargo, el que los signos  $a$  a la izquierda y  $a$  a la derecha de la expresión de identidad sean distintos no es una condición ni necesaria ni suficiente para dar cuenta de la diferencia con respecto al valor cognoscitivo. (Arrieta, 2005:13)

El hecho que los significados de los signos  $a$  y  $b$  sean distintos en el caso mencionado anteriormente no da cuenta de la diferencia de su valor de conocimiento. Sin embargo, establece condiciones claras sobre el significado de los signos, en condiciones que identifican el tiempo como un elemento de relación de la diferencia.

La interrelación con los trabajadores migrantes influencia cambios en los empleadores, en el idioma de comunicación, en la manera de comunicarse, en el comportamiento mediante acciones y gestos, en la concepción limitada o amplia de los valores quebequenses en su aplicación a otros.

“Frege evoluciona y pasa a defender en Sobre Sentido y Referencia que la identidad es una relación entre objetos.” (Arrieta, 2005:14)

La relación de objetos se establece por las condiciones distintas de tiempo y espacio que viven los trabajadores migrantes la cual abarca desde que comienza hasta que termina su estancia, desde la salida de su comunidad hasta su regreso, mientras vive en su lugar de trabajo durante la duración de su contrato.

“Una vez introducido el símbolo de identidad en un lenguaje, todos los símbolos adquirirían un significado doble, lo cual parece ir en contra de los hechos.” (Arrieta, 2005:14)

La identidad tiene un significado propio de cada símbolo, en este caso de cada trabajador migrante y empleador, siendo cada quien único en su ser, el cual cambia en función del tiempo y de las circunstancias, propio de la naturaleza del ser humano. La diferencia de tiempo y espacio que vive en un momento y en otro define su realidad de vida e influencia su identidad.

Arrieta escribe sobre el planteamiento de Wittgenstein, escéptico con respecto a la identidad,

El argumento de Wittgenstein en contra del carácter relacional de la identidad es que en el lenguaje lógico la función atribuida al símbolo de identidad puede efectuarla el nombre del objeto. En el lenguaje lógico los enunciados de la identidad sobran, basta con un nombre para cada objeto.

Renunciar al símbolo de identidad sería ocultar toda la actividad epistémica que gira en torno a los enunciados de identidad: fundamentalmente, “descubrimientos” de identidades y diferencias. El descubrimiento de la verdad de un enunciado de identidad tiene efectos sobre la concepción de la ontología, en particular efectos sobre la especificación del dominio de la ontología que investiga la teoría, e indirectamente o inferencialmente sobre la descripción de los objetos en dicho dominio. La especificación del dominio no es transparente, es decir, no podemos afirmar a priori acerca de los términos singulares utilizados para referirnos a los elementos del

dominio si se refieren a un mismo elemento o no. Los enunciados de la identidad cumplen una función a este respecto.

No toda expresión relacional correctamente definida desde un punto de vista conjuntista expresa una relación. En caso contrario, se produciría una sobre generación ontológica. Tampoco cabe aplicar un criterio ontológico basado en principios ontológicos independientes de cualquier consideración relacionada con estas teorías. Las teorías señalan qué relaciones hay. Según el criterio (cuasi) quineano y sobre la base de las consideraciones desarrolladas más arriba, se debe concluir que la identidad sí es una relación. No se trata de una relación real, sino más bien de una relación de razón. (Arrieta, 2005:11-12)

La relación de razones en la identidad en función del tiempo y del espacio es manifiesta en el caso de los trabajadores migrantes quienes se movilizan de un lugar a otro durante un período de tiempo establecido por su contrato de trabajo. La designación de una identidad con relación a otra permite analizar y comprender mejor el problema filosófico sobre la migración temporal de las personas que trabajan en estas condiciones.

La designación de un nombre al objeto contribuye a definir más su identidad cuando se presenta en forma relacional con el otro objeto.

En la concepción de Quine, la identidad es la relación que todo objeto tiene consigo mismo. Los trabajadores migrantes son iguales en cuanto seres humanos, en los diferentes momentos del tiempo, antes y después del viaje (en función del contrato de trabajo) y del espacio, el lugar de origen y el lugar de trabajo.

El texto contemporáneo de 1964 constituye una excelente introducción a la noción de identidad por el autor del famoso dicho "*No entity without identity*" (no entidad sin identidad) una ontología constituida de individuos quienes no serían idénticos a ellos mismos es impensable o absurdo. Él pone notablemente a la luz las relaciones estrechas entre la relación de identidad y la referencia dividida – "dividir la referencia, eso consiste en fijar las condiciones de la identidad: ¿hasta dónde es la misma manzana que usted tiene y en qué punto comienza a tener otra?" y gira incansablemente el cuello a un cierto número de creencias fantasiosas ligadas, notablemente, a la inevitable confusión entre las palabras y las cosas. La identidad es bien la relación que todo objeto tiene con él-mismo. Ella está entonces ligada a la existencia

individual, pero se distingue en eso que ella designa una relación como atestigua el signo “=” utilizado para simbolizarla. En breve,  $x$  es una cosa, el par  $(x, x)$  es otra. La identidad no es la existencia, ella es la relación que un objeto tiene consigo, él-mismo a todo lo largo de su existencia. O el hecho que el signo “=” sea naturalmente posicionado entre los términos no significa nulamente que son los términos *ellos-mismos* de los que se afirma la identidad. Como nosotros lo hemos visto con Frege, es bien el objeto así referenciado o denominado por esos términos, términos que a veces serán ellos-mismos idénticos ( $a=a$ ), a veces serán diferentes ( $a=b$ ), que es identificado y reconocido como él mismo. (...) (Ferret, 1998:73-74)

La identidad se mantiene en una relación del trabajador migrante con él mismo. Las condiciones de la división de la referencia pueden ser las correspondientes al espacio y al tiempo en los que la identidad se manifiesta con componentes que le introducen una forma dinámica, al estar inmersos en ambientes específicos diferentes bien definidos.

El signo “=” de la identidad es un término relacional, por lo tanto un verbo transitivo. Como todo término relacional, él relaciona los términos singulares para formar una frase. La frase así formada es verdadera sí y solamente sí sus componentes remiten al mismo objeto.

Quine concibe una relación de la identidad en la división de la referencia,

La identidad está íntimamente ligada a la división de la referencia. Porque dividir la referencia, consiste en fijar las condiciones de la identidad.

No es sino hasta cuando el niño ha dominado, en cierta medida, el lenguaje del mismo y del otro, que se puede decir que él conoce los términos generales. Recíprocamente, también, la identidad no tiene interés por él que si conoce los términos generales. Nosotros podemos talvez imaginar que se diga “esta es mamá” o “esto es del agua” antes que los términos generales hayan sido adquiridos, y el verbo “es” empleado aquí es el “=”, pero solamente visto retrospectivamente. Si nosotros hacemos abstracción de la eventualidad por los términos generales de tener una referencia dividida, vale más que nosotros asimilemos las frases “esta es mamá” y “esto es del agua” a “mamá aquí”, “del agua aquí”.

En esta frase primitiva de la referencia, el sólo otro caso de identidad concebible es el caso donde, en lugar de tener, de un lado un demostrativo como “esta” y del otro un término estable como “mamá”, nosotros tenemos de los dos lados términos de la

segunda especie. Pero tal identidad no sería verdadera que si los dos términos estarían asociados por condicionamiento a la misma clase de estímulos por la misma persona; si fuera así, lo que es improbable, la identidad no comunicaría, por esta razón precisa, ninguna información nueva.(...) (Quine, 1977:171-176)

La identidad en los trabajadores migrantes se visualiza en función de concepciones de vida relativas a su existencia, la cual se da en diferentes momentos y circunstancias, siendo estos analizados por la misma persona, el trabajador migrante mismo, quien define los significados de acuerdo a su conocimiento previo de los mismos aunque lo hace en comparación con los posibles nuevos significados que tenga en el contexto real de vida,

Si la identidad es bien una relación, y “=” un término relacional, no es porque la identidad relaciona los objetos distintos sino porque el signo “=” se encuentra entre ocurrencias distintas de términos singulares, que son a veces los mismos términos, a veces los términos diferentes. (...)

Las solas afirmaciones de identidad que son verdaderas sin ser estériles son aquellas que contienen términos singulares diferentes pero que se refieren a una misma cosa. (Quine, 1977:171-176)

Los términos singulares de la identidad en los trabajadores migrantes son los relativos a la vida cotidiana, cultura, valores, familia, trabajo con significados definidos. Todos ellos contribuyen a la persona, a su bienestar y a su futuro familiar, a la estabilidad económica y a la adecuada condición de vida.

Quine concibe la identidad como relación, “Lo que hace de la identidad una relación, y de “=” un término relacional, es que “=” va entre ocurrencias distintas de términos singulares y no el hecho de que relacione objetos distintos.” (Quine, 1960:116)

Las ocurrencias distintas de los términos singulares en la identidad de los trabajadores migrantes se van identificando al racionalizar las vivencias y experiencias que se presentan, generando condiciones de comparación basadas

en las referencias adquiridas anteriormente y según las concepciones que se perciben de las mismas en el presente que están viviendo.

Agustín Arrieta plantea la identidad como relación,

Quine propone un criterio ontológico distinto del de Armstrong: una teoría está obligada a admitir aquellas entidades a las cuales tienen que referirse las variables ligadas de la teoría para que las afirmaciones hechas en ésta sean verdaderas. La teoría se ocupa de un dominio de objetos.

En principio hay una expresión relacional en la teoría que expresa la identidad. Por lo tanto, según el criterio (cuasi) quineano, la identidad sí es una relación. En cualquier caso, cabe la siguiente réplica. Un enunciado de identidad, si es verdadero, afirma de un objeto que es idéntico a sí mismo. Por otro lado, y de acuerdo con Armstrong, la identidad no es causalmente pertinente. Además, el enunciado " $a=b$ " no proporciona directamente información descriptiva alguna acerca del objeto  $a$ . En consecuencia, cabe pensar que podemos "prescindir" en dicha teoría del enunciado de identidad, y bloquear de esa forma el argumento que nos llevaba a aceptar la identidad como relación. En ocasiones, con respecto a las relaciones en general y, en particular, con respecto a la identidad se han propuesto estrategias eliminacionistas y reduccionistas con respecto a las relaciones en general, y con respecto a la identidad en particular. (Arrieta, 2005:10-11)

La identidad como relación posee los componentes que la identifican consigo mismo, en el caso de los trabajadores migrantes la identidad se analiza en diferentes contextos de tiempo y de espacio, quienes viven condiciones diferentes que pueden desarrollar distintos componentes no conocidos hasta el momento de la vivencia, de la cual generan conocimientos nuevos que les permite ir aprendiendo y propiciando cambios en su racionalidad, en su sentir, en resumen en su ser. Sin embargo, se mantiene la relación con la época real anterior mediante la comunicación constante con los miembros de la familia, quienes también están en procesos de cambio a lo largo del tiempo y llegan en un momento dado a reencontrarse para establecer los nuevos componentes que los identifiquen a unos con otros.

Saúl Kripke escribió en 1972 en relación a su concepto sobre la identidad,

En lo que concierne a esta mesa, nosotros no podemos saber de cual bloque de madera proviene. Pero esta mesa, ¿podría haber sido fabricada a partir de un bloque de madera completamente diferente, o mismo a partir del agua retirada del Támesis, después congelada y endurecida? Nosotros podríamos muy bien descubrir que, contrariamente a lo que nosotros pensamos ahora, esta mesa es en realidad hecha de hielo obtenido a partir del agua del río. Pero supongamos que no sea así el caso. Entonces, bien que se pueda imaginar que una mesa, hecha a partir de otro bloque de madera o mismo de hielo, sea idéntico en apariencia a esta, y sea colocada en la pieza exactamente en el mismo lugar que esta, no parece que eso vendría a imaginar esta mesa hecha de madera o de hielo, sino a imaginar otra mesa que le parecería en todos los detalles exteriores, habiendo siendo hecha toda a partir de otro bloque de madera o mismo de hielo. (Kripke, 1982:102)

La identidad del trabajador migrante en función de su identificación laboral es aparentemente la misma para los empleadores que no conocen la particularidad de cada uno de los trabajadores migrantes, solamente sus orígenes nacionales, los que asumen como similares. La distinción por nacionalidad hacia la identificación de grupos de trabajadores migrantes no representa la realidad completa de su propia identidad ni de su ser. Una visión simplista y errada del ser humano conlleva a la clasificación de los otros priorizando solamente la nacionalidad como referencia de un pensamiento individual.

Kripke escribió sobre la necesidad de la identidad,

Estos ejemplos sugieren el principio siguiente: Si un objeto material tiene su origen en un fragmento de materia, él no podría tener ningún otro origen material. Tal vez habría que agregar ciertas precisiones (el carácter muy vago de la noción del pedazo de materia, por ejemplo, puede presentar un problema), pero el principio es susceptible, por una clase importante de casos, de una apariencia de prueba, utilizando el principio de necesidad de la identidad por los particulares. Sea "B" el nombre de una mesa, "A" el nombre de la pieza de madera de donde ella proviene. Sea "C" el nombre de otra pieza de madera. Supongamos que B haya sido fabricada a partir de A, como en el mundo real, pero que simultáneamente otra mesa, D, haya sido fabricada a partir de C. (Nosotros suponemos que no hay ninguna relación entre A y C tal que la posibilidad de fabricar una de las mesas depende de la posibilidad de fabricar la otra). En esta situación,  $B \neq D$ ; y, por consiguiente, mismo si D sólo había sido fabricado y si ninguna mesa no había sido fabricada a partir de A, D no sería la misma B. Estrictamente hablando, la "prueba" utiliza la necesidad de la distinción, y no la necesidad de la identidad. Pero, las mismas

consideraciones que sirven para establecerla aquí sirven también para establecerla allá.

(Supongamos que  $X \neq Y$ ; si  $X$  y  $Y$  eran todos los dos idénticos a un objeto  $Z$  en otro mundo posible, entonces  $X=Z$ ,  $Y=Z$  y entonces  $X=Y$ .) El principio puede igualmente ser probado a partir de la necesidad de la identidad y del axioma de "Brouwersche", o, lo que es equivalente, de la simetría de la relación de accesibilidad entre mundos posibles. De todas maneras, el argumento no vale que sí la fabricación de  $D$  a partir de  $C$  no afecta la posibilidad de fabricar  $B$  a partir de  $A$ , y viceversa. (Kripke, 1982:102-103)

La necesidad como componente en la identidad de los trabajadores migrantes es propia de las condiciones individuales que se desarrollan en sus experiencias de vida en los espacios y tiempos diferentes a lo largo de su experiencia laboral en condiciones distintas a las cotidianas. La constante relación con otras concepciones y realidades de vida de las personas que los rodean les hace pensar y sentir de diversas maneras en función del tipo de relación directa o indirecta que se establezca.

Kripke opina sobre el objeto y su esencia,

Además del principio según el cual el origen de un objeto le es esencial, estos ejemplos sugieren otro principio, según el cual la sustancia de la que esta hecho es esencial. Este principio presenta varios problemas. Primero, hay que saber de qué tipo de esencia se habla: no hay que confundir la pregunta ¿Qué propiedades debe guardar un objeto para no dejar de existir, y qué propiedades del objeto pueden cambiar sin que deje de existir?, que es una pregunta temporal, con la pregunta ¿Cuáles propiedades (atemporales) un objeto no hubiera podido no tener, y cuales propiedades podría no haber tenido, sin dejar de existir (atemporalmente)?, que concierne la necesidad, y no el tiempo, que es nuestro problema presente. La pregunta de saber si la mesa hubiera podido transformarse en hielo es entonces sin importancia para nosotros, en el cuadro actual. La pregunta de saber si la mesa hubiera podido, al origen, ser fabricada a partir de otra cosa que de madera, esta pregunta sí nos interesa. Esta pregunta está evidentemente ligada al hecho de que la mesa tiene necesariamente su origen en un bloque de madera dado, y a la pregunta de saber si el bloque es también esencialmente en madera (y mismo en madera de una especie particular). Es porque no podemos imaginar que la mesa haya sido fabricada a partir de otra sustancia que aquella a partir de la cual ella efectivamente ha sido fabricada sin recorrer el pensamiento de la totalidad de la historia del universo, lo que representa un comportamiento inimaginable. (Kripke, 1982:103-104)

Al mencionar la identidad de los trabajadores migrantes y los empleadores es importante hacer énfasis en su origen, desde los diversos aspectos humanos que lo han formado durante su vida, el cual comprende elementos complejos y esenciales como ser humano, prioritariamente los históricos, culturales, sociales, económicos, políticos y religiosos. Estos elementos varían en función del tiempo y de las experiencias que viven en el espacio laboral, diferentes a lo conocido anteriormente. Las concepciones sobre sí-mismo y sobre los otros se modifican.

Kripke desarrolla planteamientos sobre las propiedades esenciales de los particulares,

De habitud, cuando nos preguntamos si, intuitivamente, alguna cosa habría podido suceder a un objeto dado, nosotros nos preguntamos si la historia del universo habría podido llevarse a cabo como ella efectivamente se llevó a cabo hasta un cierto instante, y adoptar enseguida un curso diferente del curso real, de tal suerte que, a partir de allí, las vicisitudes de este objeto habrían sido diferentes de las que han sido. Talvez esta característica debería ser erigida en principio general concerniente a las esencias.

Remarque que el instante a partir del cual se produce la divergencia con relación a la historia efectiva puede a veces situarse antes que el objeto él-mismo no sea creado. Yo habría podido, por ejemplo, ser deformado si el óvulo fertilizado de donde provengo hubiera sido dañado, y es cuando yo mismo no existía todavía en ese momento.

Yo no deseo sugerir que sólo el origen y la textura de la sustancia son esenciales. Si, por ejemplo, el bloque de madera de donde proviene la mesa había servido a hacer un vaso, la mesa no habría existido nunca. Es por lo que (en grueso) “ser una mesa” parece ser una propiedad esencial de la mesa.

Mismo que la pregunta de saber si un objeto tiene en realidad una cierta propiedad (por ejemplo, la calvicie) puede ser vaga, así mismo la pregunta de saber si el objeto tiene esencialmente una cierta propiedad puede ser vaga, mismo si se ha respondido a la primera pregunta.

Ciertas expresiones del lenguaje ordinario parecen constituir contra-ejemplos al principio del origen. Yo tengo la convicción que no son contra-ejemplos auténticos, sino su análisis detallado es difícil. (Kripke, 1982:104)

La historia de los trabajadores migrantes ha sido parte del cambio del rumbo en su vida, la cual constantemente está influenciada por la condición temporal que han escogido vivir por necesidad económica, cuyo enfoque se

percibe por algunos como una situación de benefactor de la parte del empleador y no como una necesidad del mismo en la contratación del trabajador migrante.

La realidad de ser humano de los trabajadores migrantes y de los empleadores es un elemento esencial en la relación que se establece. El contraejemplo de la clasificación de los seres humanos como trabajadores migrantes en relación de dependencia y dominación por los empleadores afecta la concepción esencial de ser humano.

Agustín Arrieta hace referencia al pensamiento de John Perry,

John Perry ha retomado el problema de la identidad al hilo del planteamiento fregeano. Perry propone un marco teórico que trata de explicar en primer lugar el fenómeno de la indexicalidad.

La idea básica de Perry es que para dar cuenta del problema relacionado con la diferencia de valor cognoscitivo entre " $a=a$ " y " $a=b$ ", no basta con el contenido referencial. Perry recurre al concepto de contenido no-referencial (no-oficial).

En la especificación del contenido no-referencial hay elementos claramente reconocibles: el significado de las expresiones-tipo, el contexto de preferencia y la preferencia misma, nuestro conocimiento de todos ellos, las convenciones lingüísticas que se consideran en dicho contexto, el conocimiento compartido por los interlocutores, etc. Este contenido no-referencial, además, se desglosa en distintos niveles.

En el límite está el contenido referencial u oficial. Pero, además de éste, existe toda una escala de contenidos que se determinan en función de nuestro conocimiento lingüístico y no lingüístico en torno a la expresión proferida.

Frege para dar cuenta de los problemas cognoscitivos concernientes a la identidad recurría al concepto de sentido, Perry lo que hace es establecer este concepto gradual de contenido no-referencial.

El sentido fregeano, en el caso de la preferencia de un enunciado, "determina" tanto su valor cognoscitivo como su valor veritativo (referencia). Lo "determina" ya que, por un lado, preferencias con distinto valor cognoscitivo no pueden tener el mismo sentido y, por otro lado, preferencias con distinto valor veritativo tampoco pueden tener el mismo sentido. En definitiva, el sentido "cuida" tanto del valor cognoscitivo como del veritativo.

La teoría de Perry es superior a la fregeana en cuanto a poder explicativo se refiere, por la sencilla razón de que los enunciados de identidad que consideramos son de la forma " $a=b$ ", donde " $a$ " y " $b$ " son términos singulares, y entre estos términos singulares se encuentran expresiones indexicales para las que Frege no parece dar un tratamiento satisfactorio. Una razón que puede explicar este hecho es que Frege aterriza en la cuestión de los indexicales

tras haber desarrollado el concepto de sentido principalmente con respecto a los nombres propios, probablemente porque para Frege la indexicalidad es un fenómeno de poca relevancia.

El planteamiento de Perry es el inverso: el punto de partida es el fenómeno de la indexicalidad (o, en general, el fenómeno de la reflexividad). Perry, pues, en lo que a la identidad se refiere, considera los datos en el contexto de un marco más general.

Como Perry señala, lo llamativo de las preferencias de identidad es que su contenido oficial tiene el estatus de verdad analítica. (Arrieta, 2005:18-21)

Las preferencias en la identidad de los trabajadores migrantes se presentan con contenidos no-referenciales, tales como su contexto, el significado de las expresiones, las convenciones lingüísticas, los conocimientos de intercambio.

Agustín Arrieta escribe sobre la identidad bajo un punto de vista de la correferencialidad,

Los enunciados de identidad son relacionales, al menos desde un punto de vista gramatical. Una expresión relacional (“es”, “es el mismo F que”,...) y dos términos singulares son sus componentes. Por “término singular” se entiende “término directamente referencial”, cuya contribución a la proposición expresada por una preferencia que lo contiene es su referente, haciendo de la proposición una proposición singular. (Arrieta, 2005:4-5)

La concepción que los enunciados de identidad son relacionales conlleva la definición de proposiciones singulares como componentes. Los trabajadores migrantes conciben la identidad en función de sus componentes prioritarios a nivel cultural, histórico, religioso, social y económico.

Arrieta hace una descripción sobre las diferencias entre enunciado y preferencia, las cuales son útiles para profundizar en el significado del contenido de su concepción sobre la identidad lógica,

Distinción entre enunciado y preferencia. Los enunciados son entidades tipo, es decir, universales, mientras que una preferencia es una entidad particular que es un ejemplar de un enunciado. Las

preferencias están localizadas en un espacio temporalmente. Los enunciados tienen propiedades como la de tener un significado. Estas propiedades, en cierto sentido, son heredadas por sus ejemplares, esto es, por las preferencias. Además un ejemplar también tiene sus propiedades. Por ejemplo, la propiedad de expresar una proposición. La proposición es lo que la preferencia dice o si se prefiere, el contenido referencial u oficial de la preferencia. La distinción enunciado/preferencia es (semánticamente) pertinente siempre que el enunciado contenga algún componente de carácter índice. En el caso de los enunciados eternos estas distinciones no tienen efectos (semánticos). Distinciones análogas se pueden plantear al nivel de los componentes de un enunciado. (Arrieta, 2005:5)

Los enunciados en forma universal se aplican a los los trabajadores migrantes y empleadores como seres humanos y las preferencias en forma específica se aplican a los trabajadores migrantes y empleadores en relación temporal.

Arrieta opina sobre la identidad como relación,

La identidad, es una relación en el sentido de que es tratada como cualquier otra relación: se estudian sus propiedades (reflexividad, simetría,...) y se describen dichas propiedades mediante enunciados relacionales y cuantificados. Por ejemplo, decimos que la relación de identidad es una relación simétrica:  $\forall x \forall y (x=y \rightarrow y=x)$ . Si miramos las relaciones desde un punto de vista extensional, es decir, como conjuntos de pares ordenados, la identidad es la menor relación reflexiva que se puede definir en un dominio. Es así como podemos entender que la identidad es una relación. Sin embargo, podría alegarse que este concepto de relación es conjuntista y, por ende, generoso, ya que partiendo de él podrían sobre generarse relaciones o podrían definirse relaciones irrelevantes desde un punto de vista ontológico. (Arrieta, 2005:6)

La relación simétrica de la identidad se establece en componentes de la nueva identidad con la identidad original o existente en el momento de comenzar con la experiencia laboral en otro espacio y tiempo. La propiedad reflexiva de la identidad se manifiesta en ciertos de sus componentes que permiten que esa propiedad se desarrolle plenamente y corresponden a elementos propios del ser humano, tal el lenguaje, la valoración de los conocimientos, los elementos culturales- históricos, condiciones ambientales y otros.

Así mismo, Arrieta plantea la importancia de la investigación científico-empírica en la determinación de las relaciones para las teorías,

La determinación de cuáles son las propiedades y relaciones pasa también por un análisis de las teorías científico-empíricas, teorías en las que se expresa el conocimiento científico-empírico.

Se entiende que una teoría científica es un conjunto (con determinadas características) de enunciados. Saber a priori que  $p$  no implica saber a priori que un enunciado (una preferencia) que expresa  $p$  sea verdadero. Se puede saber a priori que un enunciado expresa una proposición verdadera, sin que ello implique que sepa a priori que  $p$  (la proposición expresada) es verdadera.

Lo importante es que una teoría es un conjunto de enunciados que se incorporan a la misma a partir de investigaciones empíricas, aun cuando esos enunciados expresen proposiciones de las cuales se sabe a priori que son verdaderas. En este sentido, la incorporación de un enunciado de identidad a una teoría científico-empírica sí es fruto de una investigación empírica y este hecho es independiente del carácter a priori de la proposición expresada por dicho enunciado. (Arrieta, 2005:8-9)

El análisis teórico-práctico de los componentes de la identidad conforman las proposiciones verdaderas en este trabajo de tesis.

El planteamiento y validación de teorías en el proceso científico-empírico propicia la generación de conocimientos que profundizan en la interpretación de la realidad investigada. Las investigaciones científicas que se realizan de los trabajadores migrantes en Canadá conllevan un complemento cualitativo de campo correspondiente al conocimiento e interpretación de la realidad que los trabajadores migrantes viven, tanto a nivel racional como sentimental y espiritual durante la duración de su contrato y en su ambiente familiar.

La demostración del valor veritativo de esta investigación se realiza por la intervención directa en la problemática cotidiana y continua de los trabajadores migrantes en su vida y situación laboral. Esta situación es complementada por el conocimiento de la referencia en el medio existente que establece normas y leyes de comportamiento de los empleadores hacia sus semejantes.

## 4.2 Identidad en el ser humano

Para Aristóteles la identidad es una de las cinco determinaciones del ser,

(...) Cada una de estas determinaciones o formas es idéntica a sí misma, y diversa de la otra: lo idéntico y lo diverso serán, pues, otras dos determinaciones del ser, las cuales se elevan así a cinco: ser, quietud, movimiento, identidad y diversidad. Pero la diversidad de éstas formas con respecto a la otra significa que cada una de ellas no es la otra; de modo que la diversidad es un no-ser y el no-ser de algún modo es, porque en tanto que diversidad, es una de las formas fundamentales del ser. (Abbagnano, 1994:103)

Estas determinaciones del ser están constantemente presentes en las circunstancias que viven los trabajadores migrantes sobre todo en la diversidad y la identidad como elementos básicos de la continua racionalización de su ser durante la duración del contrato.

Los empleadores y los trabajadores migrantes son seres humanos.

Las diferencias entre los trabajadores migrantes son más significativas que en sus países de origen, se introducen los componentes de migrante, de temporalidad y de distinción por nacionalidad. Así mismo se presentan diferencias entre empleadores, quienes predominan en su relación hacia los trabajadores una concepción de vida hacia sí mismos. Las concepciones de seres humanos que se identifican en la práctica del trabajo y relación social no reflejan esta concepción indiscernible de la identidad.

En los empleadores desconocedores del contenido de esta proposición hay diversidad genérica preocupante ante la concepción minimizada hacia otros seres de la misma especie, incluso casos en los que se prioriza seres de otra especie.

El sentido dominante y primero es aquel donde se argumenta lo que es idéntico a un sujeto de un medio para otro nombre o de

una definición de este sujeto. Segundo sentido, donde se da uno propio. Tercer sentido, aquel en el que se recurre a un accidente. En todos estos casos se trata de una unidad numérica que se intenta expresar. (Aristóteles, 1967:11)

Las condiciones dominantes del empleador en proceso de deshumanización establecen una diversidad relacional con consecuencias prácticas manifiestas en forma diaria. Los empleadores en proceso de deshumanización tienen predominancia para recurrir a accidentes en su relación humana con los trabajadores migrantes.

En términos generales, en un sentido común, se hace referencia a la identidad numérica, es el término que nos permite comprender de mejor manera un significado de igual a sí mismo, una posición introspectiva sobre todo cuando se mencionan los aspectos culturales o relativos a temas de importancia para el individuo o el grupo social.

La concepción de la identidad numérica cuando se aplica con relación a los aspectos culturales es manifiesta en forma global en los trabajadores migrantes y empleadores, evidenciando una ausencia de racionalización y conocimiento de los diversas componentes histórico-culturales propios, a nivel individual como grupal.

René Descartes ha desarrollado la filosofía del sujeto, ha profundizado en el tema del cogito sistemáticamente, poniéndolo como eje en sus pensamientos filosóficos.

Bado Ndoye en su *"Philosophie et théorie de l'identité"* plantea la importancia que ha tenido el darle el fundamento de la subjetividad a la naturaleza humana. Plantea que Descartes es el inventor de la filosofía del sujeto y es el primer filósofo que ha tomado como tema el cogito de forma sistemática.

Bado Ndoye escribe sobre la subjetividad,

Fundamentar la naturaleza del hombre en su subjetividad, esto supone que el cogito pueda ser una realidad consistente, una realidad que subsiste de ella misma como polo invariable, más allá de todos los cambios que pueden afectar un hombre en el transcurso de su vida. La conciencia que yo tengo de ser el mismo hombre, independientemente de las transformaciones que afectan mi cuerpo, mis pensamientos, mis creencias deben poder entonces, explicarse por el hecho que lo que constituye mi identidad, o sea mi subjetividad, debe ser aquello más allá de lo que cambia en mí, es decir más allá del tiempo. (Ndoye, 2003:2)

La conciencia del hombre de ser él mismo es manifiesta en cada trabajador migrante y empleador encontrando en sí mismo su identidad. Ambos viven transformaciones de la realidad que se les presenta en su mutua relación, considerando superficialmente en ocasiones, que no les afecta significativamente sobre todo cuando se llega el momento del regreso al ambiente original. La realidad del intercambio de realidades transforma sus acciones, pensamientos en su relación mutua, el tiempo es existente en esta relación.

Descartes basa su filosofía en la subjetividad, constantemente se encuentra en la demostración del conocimiento verdadero, utilizando el sistema de la duda metódica,

Examinando después atentamente lo que yo era, y viendo que podía suponer que yo no tenía cuerpo y que no había mundo ni lugar alguno en que me hallara; pero en manera alguna que yo no existiese, pues, por el contrario, por lo mismo que pensaba en dudar de la verdad de las cosas restantes era evidente y ciertísimo que yo existía; y que, en cambio, solamente con dejar de pensar no tendría ninguna razón para creer que yo existía, *aunque fuera verdadero todo lo demás que había imaginado*, conocí por esto que yo era una sustancia cuya total esencia o naturaleza consiste únicamente en pensar y que, para existir, no necesita de lugar alguno ni depende de ninguna cosa material; de manera que este yo, es decir, el alma, por la cual soy lo que soy, es enteramente distinta del cuerpo y hasta es más fácil de conocer que él y, aunque el cuerpo no existiera, no dejaría ella por esto de ser todo lo que es. (Descartes, 2001:56)

Después de esto consideré en general que lo que se requiere para que una proposición sea verdadera y cierta; porque ya que acababa de encontrar una que sabía que lo era, pensé que debía saber también en qué consistía esta certeza. Y, habiendo notado que en esta proposición *yo pienso, luego existo*, lo que me asegura de que digo la verdad es que veo muy claramente que para pensar hay que existir, juzgué que podía tomar como regla

general que las cosas que concebimos muy clara y distintamente son verdaderas, y que solamente hay alguna dificultad en advertir bien cuáles son las que distintamente concebimos. (Descartes, 2001:57)

La relación pensar-existir como verdadera para Descartes manifiesta específicamente la realidad de vivencia del trabajador migrante en condiciones observables y comprensibles hasta donde hay acceso al conocimiento, son manifiestamente distintas a las conocidas, él sigue existiendo aunque de manera diferente, muy dependiente.

Descartes escribe sobre la importancia que hay para él de conocer más allá del espacio y del tiempo en el que nos encontramos, sobretodo el efecto que provoca vivir en medios culturales diferentes al propio.

Pero creía haber dedicado ya bastante tiempo a las lenguas y aún a la lectura de los libros antiguos, y a sus historias y fábulas. Porque es casi lo mismo conversar con los hombres de otros siglos que viajar; es bueno saber algo de las costumbres de los diversos pueblos, a fin de juzgar de las nuestras con mayor acierto y no pensar que todo lo que es contrario a nuestros usos es ridículo e irracional, como acostumbran hacer los que nada han visto; pero, cuando se invierte mucho tiempo en viajar, se llega a ser extranjero en su patria; y, cuando tenemos mucha curiosidad por conocer las cosas que se hacían en los siglos pasados, ordinariamente concluimos por ignorar las que pasan en éste. (Descartes, 2001:27)

Las costumbres de los trabajadores migrantes y empleadores se dan a conocer mutuamente mediante la relación que se establece por el trabajo, habiendo reacciones de diverso tipo en función de la cultura y conocimientos existentes dentro de ambos grupos. Se observan casos de empleadores que manifiestan repulsión despectiva por los alimentos de los trabajadores migrantes, intentan imponerles los alimentos propios. Así mismo hay trabajadores migrantes que rechazan el ambiente que se observa ante las deshumanizadas condiciones de vida en el trabajo y en la vivienda.

Cuando los períodos de tiempo son extensos se tiende a cambiar algunas costumbres de vida, las cuales se transportan al regresar al hogar, y se muestran como parte de la vida nueva, en ese sentido, con una manera de comportarse ante un medio y otra ante el nuevo medio, en función de la circunstancia que se viva con el empleador. Así mismo ocurre para el empleador, quien reconoce una cultura diferente en los trabajadores migrantes y aprende que existen diferencias, aunque en ciertos casos intenta negar esa realidad, en la cual su pensamiento está confrontado a la existencia de los trabajadores migrantes y a una convivencia social cotidiana.

Descartes parte en su análisis de las funciones orgánicas del cuerpo hacia los sentidos y posteriormente hacia el pensamiento,

Pasemos pues a los atributos del alma, y veamos si hay algunos que estén en mí. Los primeros son de nutrirme y de caminar; pero sí es verdad que yo no tengo nada de cuerpo, es verdad también que yo no puedo caminar ni nutrirme. Otro es de sentir; pero no se puede tampoco sentir sin el cuerpo: además es que yo he pensado sentir algunas veces varias cosas durante el sueño, he reconocido al despertarme no haber sentido nada en efecto. Otro es de pensar; y yo encuentro aquí que el pensamiento es un atributo que me pertenece. El sólo no puede estar desprendido de mí. *Yo soy, yo existo*: es cierto; pero ¿por cuánto tiempo? A saber, por tanto tiempo que yo piense; pues tal vez podría hacerse, si yo dejo de pensar, que dejaría al mismo tiempo de ser o de existir. Ahora yo no acepto nada que no sea necesariamente verdadero: yo no soy entonces, hablando preciso, que una cosa que piensa, es decir un espíritu, un entendimiento o una razón, que son términos cuyo significado no estaba desconocido anteriormente. O yo soy una cosa verdadera, y verdaderamente existente; pero ¿qué cosa? Ya lo dije: una cosa que piensa. Y ¿qué más? Yo excitaré más mi imaginación, para buscar si yo no soy también alguna cosa más. Yo no soy sólo ese ensamble de miembros, que llaman el cuerpo humano; yo no soy sólo un aire acariciante y penetrante, repartido en todos sus miembros; yo no soy más que un viento, un aliento, un vapor, ni nada de todo lo que yo puedo fingir e imaginar, ya que yo he supuesto eso no era nada, y que, sin cambiar esta suposición yo encuentro que yo no dejo de estar en lo cierto que yo soy alguna cosa. (Descartes, 1979: 77-79)

La definición del yo es de suma importancia cuando existe una condición externa que permite su análisis y lo diferencia de los demás. Las condiciones

internas del yo se conocen y predominan en circunstancias cuando se establece su similitud o su diferenciación.

Descartes llega al nivel del análisis de los diferentes pensamientos sobre sí mismo,

Pero entonces ¿Qué soy? ¿Una cosa que piensa? ¿Qué es una cosa que piensa? Es decir una cosa que duda, que concibe, que afirma, que niega, que quiere, que no quiere, también que imagina, y que siente.

Cierto que no es poco si todas esas cosas pertenecen a mi naturaleza. Pero ¿Por qué no me pertenecerían? ¿No soy todavía el mismo que duda de casi todo, que sin embargo entiende y concibe ciertas cosas, que asegura y afirma sólo las que son verdaderas, que niega todas las otras, que quiere y desea conocer más que no desea equivocarse, que imagina muchas cosas, algunas veces en detrimento que sea, y quien también siente bastante, como a través de los órganos del cuerpo? (Descartes, 1979:81)

La dinámica del yo en la persona se presenta en forma continua y diferente, tanto en el pensar como en el ser y vivir. La percepción de la realidad que rodea a los trabajadores migrantes no es accesible sin tener la información necesaria sobre el mundo social existente, por lo que pueden permanecer varios meses en un ambiente sin conocer lo que representa para quienes viven en él, sólo tienen las imágenes de lo que observan y viven en forma indirecta, mismo el desconocimiento del idioma no les permite comunicarse con las personas locales, generando una barrera infranqueable en la relación social, necesaria para la transmisión de los principios y valores de la sociedad donde trabajan. Muchas preguntas en cuanto a la propia existencia se generan en esa situación, sobre todo cuando las condiciones de relación personal con el empleador o encargado son percibidas en forma negativa por el nivel de la explotación, falta de libertades con relación a sus lugares de origen, irrespeto a su dignidad como personas, actos de injusticia laboral jamás conocidos anteriormente y muestras de ausencia de solidaridad con el prójimo por diversas razones, entonces se manifiesta un nivel del individualismo, el cual se convierte en un nuevo concepto a conocer por los trabajadores migrantes.

Descartes comprende la importancia de su interior, y de las percepciones de los sentidos del mundo que lo rodea,

Es de suyo si evidente que soy yo quien duda, quien entiende, y que desea, que aquí no hay necesidad de agregar nada para explicarlo. Y tengo también ciertamente la potencia de imaginar; pues todavía que pueda llegar a que las cosas que yo imagino no sean verdaderas, sin embargo, esta potencia de imaginar no deja de ser realmente en mí, y hace parte de mi pensamiento. Al final, yo soy el mismo quien siento, es decir quien recibe y conoce las cosas como por los órganos de los sentidos, ya que en efecto yo veo la luz, yo oigo el ruido, yo resiento el calor. (Descartes, 1979:81)

La percepción de la realidad que rodea el ambiente de los trabajadores migrantes permite generar imágenes sobre la experiencia, correspondiendo a lo que se ve, se siente, se conoce, se cree. La generalización de estos análisis se hace en función de la posibilidad de conocer casos diferentes que corroboren dicha experiencia. Mantener los componentes de la identidad que era propia antes de salir del país de origen es parte de los esfuerzos que hace el trabajador migrante para mantener la identificación con su familia y su contexto social, sobre todo al momento del regreso donde debe de nuevo vivir en las condiciones que ha tenido a lo largo de su vida, aunque modificadas por el ingreso económico obtenido, en el caso que esto se aplique. La percepción de la realidad al regresar a su lugar de origen se convierte de una práctica real a lo largo de los años de trabajar temporalmente afuera de su comunidad, y va adaptándose a la situación durante el tiempo que permanece afuera con contrato de trabajo, aprende el idioma, comprende la movilización, aprende a llevar la voluntad del empleador o encargado, distingue la situación cuando existen malos tratos o abusos a su dignidad, a su libertad, a su ser.

John Locke expone el principio de exclusión sortal en su obra "*Of identity and diversity*", este principio metafísico consiste en lo siguiente: "en la existencia misma que establece cada ser, de cualquier tipo que sea, tiene un tiempo particular, y tiene un lugar incomunicable a dos seres de la misma especie." (Ferret, 1998:61)

Este principio se aplica directamente a la existencia de los trabajadores migrantes en un lugar de trabajo, que corresponde a condiciones diferentes de las conocidas como es la dominación por parte del empleador, durante un tiempo definido por el contrato, el cual es respetado según la voluntad del empleador.

Locke plantea en términos racionales a la persona, que permanece su pensar a través del tiempo y del espacio, mediante un proceso de conocimiento razonable del vivir,

Pour trouver en quoi consiste l'*identité personnelle*, il faut voir ce qu'emporte le mot de *personne*. C'est, à ce que je crois, un être pensant et intelligent, capable de raison et de réflexion, et qui se peut considérer soi-même comme le même, comme une même chose qui pense en différents temps et en différents lieux; ce qu'il fait uniquement par le sentiment qu'il a de ses propres actions, lequel est inséparable de la pensée, et lui est, ce me semble, entièrement essentiel, étant impossible à quelque être que ce soit d'*apercevoir* sans s'*apercevoir* qu'il aperçoit. Lorsque nous voyons, que nous entendons, que nous *flairons*, que nous goûtons, que nous sentons, que nous les méditons, ou que nous voulons quelque chose, nous le connaissons à mesure que nous le faisons. Cette connaissance accompagne toujours nos sensations et nos perceptions présentes; et c'est par là que chacun est à lui-même ce qu'il appelle *soi-même*. On ne considère pas, dans ce cas, si le même *soi* est continué dans la même substance, ou dans divers substances. Car puisque la *conscience* accompagne toujours la pensée, et que c'est là ce qui fait que chacun est ce qu'il nomme soi-même, et par où il se distingue de toute autre chose pensante: c'est aussi en cela seul que consiste l'*identité personnelle*, ou ce qui fait qu'un être raisonnable est toujours *le même*. Et aussi loin que cette *conscience* peut s'étendre sur les actions ou les pensées déjà passées, aussi loin s'étend l'*identité* de cette personne: le soi est présentement le même qu'il était alors, et cette action passée a été faite par le même *soi* que celui qui se la remet à présent dans l'esprit. (Locke, 1694:164-165)

Para encontrar en qué consiste la identidad personal, hay que ver lo que comprende la palabra persona. Es, lo que yo creo, un ser pensante e inteligente, capaz de razón y de reflexión, y quien puede considerarse a sí mismo como él mismo, como una misma cosa que piensa en diferentes tiempos y en diferentes lugares; lo que hace únicamente por el sentimiento que tiene de sus propias acciones, el cual es inseparable del pensamiento, y es, me parece, enteramente esencial, siendo imposible a cualquier ser que sea de percibir sin percibir que se percibe. Cuando nosotros vemos, nosotros entendemos, nosotros olfateamos, nosotros degustamos, nosotros sentimos, nosotros meditamos o nosotros queremos alguna cosa, nosotros lo conocemos en medida de que nosotros lo hacemos. Este conocimiento acompaña siempre nuestras sensaciones y nuestras percepciones presentes; y es por eso que cada uno es a él-mismo lo que él llama sí-mismo. No se considera, en este caso, si él mismo "es" ha continuado en la misma sustancia, o en diversas sustancias. Pues desde la consciencia acompaña siempre el pensamiento, y que es allí lo que hace que cada uno es lo que denomina sí-mismo, y por donde él se distingue de toda otra cosa pensante: es esto solamente en lo que consiste la identidad personal, o lo que hace que un ser razonable es siempre él mismo. Y tan lejos que esta consciencia puede extenderse a las acciones o a los pensamientos ya pasados, así lejos se extiende la identidad de esta persona: él es presentemente él mismo que era entonces, y esta acción pasada ha sido hecha por el mismo es que aquel que se le da en el presente en el espíritu.

Así mismo describe la conciencia en la persona en función del compromiso con las acciones que provienen del pasado, y se involucran en su existir, conformando los componentes de su identidad,

Pero aunque la misma sustancia inmaterial o la misma alma no es suficiente por ella sola para constituir al hombre, donde ella esté, y en el estado en que ella existe; es por tanto visible que la conciencia, así de lejos que ella pueda disiparse, lo que hubiera sido hasta en los siglos pasados, reúne en una misma persona las existencias y las acciones las más lejanas por el tiempo, de todos modos ella une la existencia y las acciones del momento inmediatamente precedente; de tal manera que quien quiera tiene una conciencia, un sentimiento interior de algunas acciones presentes y pasadas, es la misma persona a quien estas acciones pertenecen. (Locke, 1694:16)

La conciencia conserva una memoria histórica y conforma el ser,

Pues para ser el mismo “es”, es indiferente que el mismo “es” esté compuesto de la misma sustancia, o de diferentes sustancias; pues yo estoy tan interesado, y también soy justamente responsable por una acción hecha hace mil años, quien me ha presentemente juzgado por esta conciencia que tengo como habiendo sido hecha por mí mismo, que yo lo soy por lo que vengo de hacer en el momento precedente. (Locke, 1694:16)

La conciencia de los trabajadores migrantes está influenciada por su historia, por las acciones en el pasado, las cuales generan condiciones de responsabilidad ante la necesidad de ingresos económicos para sí mismos y sus familias. Este elemento los mantiene soportando las condiciones que se les presenten para vivir y trabajar, la familia les juzga por la decisión de optar a un trabajo alejado de ellos, en forma comprensible de la esposa o incomprensible por los hijos, pero saben que es necesario. Hay casos que los niveles de conciencia de esa decisión son superficiales y circunstanciales y se propicia que se rompa con el núcleo familiar.

Las sensaciones forman parte del ser,

El “es” es esta cosa pensante, interiormente convencida de sus propias acciones (de alguna substancia de la que ella sea formada, sea espiritual o material, simple o compuesta, no importa), que siente placer y dolor, que es capaz de felicidad o de miseria, y que por eso está interesada por sí-misma, tan lejos como la consciencia pueda extenderse. (Locke, 1694:17)

David Hume concibe la identidad en relación a la percepción,

Cuando yo penetro lo más íntimamente en lo que llamo yo-mismo, caigo en una percepción particular o sobre otra, de calor o de frío, de luz o de sombra, de amor o de odio, de dolor o de placer. Yo no llego a quedarme nunca, en ningún momento, sin tener una percepción y no puedo nunca observar otra situación que la percepción. Cuando mis percepciones están ausentes por algún tiempo, cuando yo duermo profundamente, por ejemplo, yo soy, durante este tiempo, sin conciencia de mi mismo y puedo decir de forma justa que yo no existo. (Hume, 1995:343)

Hume desarrolla su pensamiento sobre la identidad analizando las percepciones, las cuales son existentes en los trabajadores migrantes cuando viven con sus familias o con los compañeros de trabajo durante la duración de su contrato.

Las vivencias de los trabajadores migrantes serían percepciones que tienen sobre la realidad, de alegría, de dolor, de sufrimiento por la separación familiar, por el buen o mal trato de los empleadores o encargados, por las condiciones sociales y culturales que experimentan.

Hume opina que, “las percepciones diversas son sucesivamente su entrada, pasan, vuelven a pasar, se esquivan y se mezclan en una variedad infinita de posiciones y de situaciones.” (Hume, 1995:344)

Hume escribe sobre la dinámica existente en las percepciones, las cuales corresponden a situaciones particulares tales como las que viven los trabajadores migrantes, en un ambiente diferente al cotidiano, de un

constante aprendizaje y observación de nuevas imágenes. Estas percepciones son dinámicas en el ser.

Hume describe la relación existente entre las percepciones y la continuidad, “nosotros fingimos la continua existencia de las percepciones en nuestros sentidos para suprimir la discontinuidad y nosotros llegamos a las nociones de alma, de mí, y de sustancia para disimular la variación.” (Hume, 1995:341)

La discontinuidad de las percepciones en las relaciones humanas en la vida de los trabajadores migrantes propicia que se generen situaciones particulares de adaptación al medio generando condiciones propias de entendimiento y establecimiento de nociones espirituales que satisfacen la conciencia de su existencia.

La separación entre las prácticas corrientes y el principio de individuación propuesto por Hume lo conducirá a su famosa tesis de la identidad como ficción de la imaginación.

Sobre lo ficticio de la identidad, Hume escribe,

La identidad que nosotros atribuimos al espíritu del hombre no es más que una identidad ficticia, del mismo tipo que la que le atribuimos a los cuerpos vegetales y a los animales. Ella no puede tener un origen diferente sino que debe provenir de una operación similar de la imaginación sobre los objetos similares. (Hume, 1995:351)

Al concebir la identidad ficticia en el espíritu del hombre, ésta se manifiesta de una manera propia en la imaginación de los trabajadores migrantes y empleadores sobre las condiciones que se desean ver como similares, aunque en distintos contextos con significados diferentes.

Hume escribió en 1739 El Tratado de la Naturaleza Humana, el cual es una de las mayores referencias bibliográficas del empirismo británico.

Hume propone el principio de individuación consistente en, “un objeto existente en t1, es idéntico a un objeto existente en t2, si alguna modificación no ha venido a afectar durante el intervalo de tiempo comprendido entre t1 y t2.” (Ferret, 1998:67)

Los componentes de la identidad de un trabajador migrante se va a mantener en el tiempo si no existen modificaciones que lo afecten en ese intervalo de tiempo. Esto podrá ser cuando las percepciones del trabajador migrante se conciben de tal manera que no le afecten las modificaciones externas e internas que tiene que vivir. Lo mismo sucede con el empleador, sobre todo en aquellos que llevan a la práctica acciones similares a la esclavitud durante el tiempo de su relación con los trabajadores migrantes, con ello modifican los valores de la sociedad donde viven, con una apariencia de que su ser no resulta afectado.

Según Hume, “en verdad las cosas no son idénticas a ellas mismas, ya que cambian. Somos nosotros quienes, en espíritu, unificamos lo que es una sucesión de objetos diferentes.” (Ferret, 1998:67)

Las cosas cambian, en el contexto de los trabajadores migrantes en forma significativa, es otro ambiente externo el que se vive, diferente al conocido y propio. Según esta teoría, la sucesión continua de los objetos nuevos y diferentes conocidos se va unificando constantemente con los conocidos a manera de establecer una identidad.

Hume opina sobre la ficción de la imaginación,

Yo he observado que el tiempo, en el sentido estricto, implica la sucesión, y que, cuando nosotros aplicamos la idea a un

objeto invariable, no es que por una ficción de la imaginación, por la cual el objeto invariable está supuesto a tomar parte en los cambios de los objetos co-existentes y, en particular, a aquel de nuestras percepciones.

Esta ficción de la imaginación por la cual el objeto invariable es supuesto a tomar parte en los cambios de los objetos co-existentes y, en particular, de nuestras percepciones.

Esta ficción de la imaginación es casi universal y es gracias a ella que un objeto singular colocado enfrente de nosotros y examinado durante un cierto tiempo, sin que nosotros descubramos la menor interrupción o la menor variación, es susceptible de darnos una noción de identidad. En efecto, cuando nosotros consideramos dos puntos cualesquiera de ese tiempo, nosotros podemos colocarlos bajo diferentes días. Nosotros podemos examinarlos precisamente en el mismo instante, en ese caso nos dan idea del número, tanto para ellos mismos como para el objeto, que nosotros debemos multiplicar para concebirlo como existente a la vez en esos dos puntos diferentes del tiempo. (Hume, 1995:284)

Las vivencias en el tiempo referidas al momento del regreso al mismo punto de salida pueden propiciar la percepción que se mantiene la identidad sin variaciones generadas por las experiencias vividas.

La comunicación con la familia hace imaginar al trabajador migrante la situación en la que ella vive basada en la referencia que tenía cuando la dejó, lo mismo sucede con quien lo escucha y quien considera la nueva información en base a ese contexto de tiempo y espacio. Las nuevas percepciones que se tienen en la vida en ambos casos son diferentes a las que el otro puede imaginar.

Nosotros podemos así, de otra parte, seguir la sucesión del tiempo, gracias a una sucesión parecida de ideas y, concibiendo primero un momento, al mismo tiempo que el objeto existente entonces, imagina enseguida un cambio en el tiempo sin la mínima variación o interrupción en el objeto existente entonces, y en ese caso nosotros tenemos la idea de unidad. Así una idea intermediaria entre la unidad y el número o, más exactamente, quién es el uno o el otro siguiendo el ángulo bajo el cual nosotros la consideramos: esta idea, nosotros la llamamos la identidad. Nosotros no podemos, propiamente hablando decir que un objeto es él mismo que él-mismo, a menos de querer decir que un objeto existente en un momento es él-mismo que él-mismo existente en otro momento. Por este medio nosotros establecemos una diferencia expresada entre la palabra objeto y aquella

expresada por él-mismo sin pasar por el número y, al mismo tiempo, sin restringirnos a una unidad estricta y absoluta. (Hume, 1995:285)

La percepción de la experiencia vivida en relación a los objetos y a su variación en el tiempo son expresados por Hume,

Así, el principio de individuación no es otro que el carácter invariable e ininterrumpido de un objeto cualquiera a través de una variación supuesta del tiempo, por la cual el espíritu puede seguir en diferentes períodos de su existencia, sin cesar jamás de verlo y sin estar obligado a formar la idea de multiplicidad y de número. (Hume, 1995:286)

Hay trabajadores migrantes que intentan mantenerse en el mismo estado del espíritu durante todo el tiempo de su contratación, sin intentar percibir a otros en su entorno, ni conocerlos.

Husserl concibe la identidad como una ficción,

(...) Un “yo” idéntico que no es un dato, es un conjunto de datos en cambio perpetuo. La identidad es una ficción psicológica. A ficciones de este tipo pertenece también la causalidad, la sucesión necesaria (...) Así, en el Tratado de Hume el mundo entero se transforma: la naturaleza, el universo de los cuerpos idénticos, el mundo de las personas idénticas, por consecuencia también la ciencia objetiva que los conoce en su verdad objetiva, todo ello se metamorfosea en ficciones. (...). Es una bella y buena bancarrota del conocimiento objetivo. (Husserl, 1965:342)

Según Husserl la identidad en los trabajadores migrantes es el conjunto de datos en constante cambio. La concepción del mundo y de sus componentes es parte de una situación de ficciones.

Husserl escribe, en 1905: “yo soy el mismo durante el cambio de “mis” sentimientos, de “mis” voluntades, de “mis” opiniones, de “mis” conjeturas. ¿Cuál es el sostén de esta identidad? El sostén de esta identidad, como él dice, es evidentemente el yo.” (Housset, 1997:16)

La identidad se evidencia en el yo. Los trabajadores migrantes van profundizando en su concepción del yo ante el proceso de desarrollo personal en condiciones de aislamiento e individuales. Recurren a mecanismos de observación, rechazo, indiferencia, asimilación o integración.

Bado Ndoye escribe sobre la temporalidad en Husserl,

Proponiendo definir la subjetividad por la temporalidad, Husserl considera que cada sujeto tiene una duración interior susceptible de tomarse en sí misma, es decir, tanto que ella es independientemente de las impresiones que pueblan la conciencia, y esto gracias a la época fenomenológica que reduce todo lo que el sujeto, inmerso en el mundo, pudiera de manera ilusoria tomarlo por su ser. (Ndoye, 2003:7)

La importancia de la temporalidad en la identidad tiene una significación particular según la concepción fenomenológica del mundo del sujeto. Los trabajadores migrantes viven condiciones de temporalidad en un ambiente laboral que condiciona su subjetividad, llegando a ser ellos mismos en el medio temporal y otros sólo en su propio medio, el cual se convierte en temporal mientras trabajen en el exterior. La concepción de temporalidad en el trabajo se aplica sólo a los trabajadores migrantes, contrariamente a la condición de permanencia y duración en el trabajo propio del ciudadano canadiense y de sus instituciones.

Según Ndoye (2003), Paul Ricœur distingue dos conceptos de la identidad, la identidad ídem y la identidad ipse. Después de haber constatado que los textos tradicionales de Locke a Hume y de Kant a Nietzsche y Bergson, el núcleo idéntico de la persona se mantiene sin encontrar, él concluye que el error debe provenir del hecho que se ha buscado hasta ahora una identidad de tipo ídem, cuando debería haberse buscado una identidad de tipo ipse.

La identidad ídem designa la constitución de nuestro ser como cosa, por ejemplo la constitución de nuestro código genético que es invariable a lo largo de nuestra vida. Ella se mantiene idéntica a ella misma. La identidad ídem me relaciona con el orden de las cosas y designa lo que de mí, pertenece a la naturaleza, a la animalidad.

Se ve bien que nuestra personalidad puede deshacerse, porque no se revela justamente del ídem, sino de la identidad ipse, que es aquella del suyo.

La identidad ipse define mi ser en tanto que yo soy espíritu. Se puede definir entonces como un término relacional que unifica lo vivido del sujeto,

Paul Ricoeur desea mostrar que la elaboración conceptual de la cuestión de la identidad se ha tomado hasta ahora como la determinación de la suma de pertenencias del sujeto, dicho de otra manera, lo que él posee como su cuerpo o su carácter, entonces hubiera sido posible buscar lo que él es, es decir la personalidad que se ha forjado y que continúa por forjarse, a todo lo largo de su existencia. La dimensión del tiempo, por lo tanto, de la historia, interviene todavía aquí, lo que significa que la identidad es por definición una problemática abierta, ya que es solamente en el horizonte de una vida que uno puede decir quien se es. El problema aquí, es que nuestras historias individuales están enredadas a las de los otros. (Ndoye, 2003:10)

La identidad de los trabajadores en cuerpo y en espíritu se está forjando a lo largo de las experiencias que están viviendo en espacios y tiempos diferentes, quienes se van desarrollando en situaciones complejas y difíciles, en un medio con diferentes pensamientos, costumbres y tradiciones. Racionalizando y sintiendo día a día las nuevas experiencias individuales y colectivas que van experimentando. Racionalizando una nueva identidad al momento de encontrarse en su ambiente original en un medio familiar y social conocido de manera cotidiana e histórica.

### 4.3 Identidad latinoamericana

De acuerdo a Miguel Mazzeo, para José Carlos Mariátegui el socialismo debe ser una creación heroica, tiene que tomar vida en la propia realidad, en el propio lenguaje, en el socialismo indo-americano.

Mazzeo (2000) escribe sobre la identidad latinoamericana,

Creemos que existe una identidad latinoamericana (aunque no una precisa consciencia de ella) que excede lo geográfico, lo cultural, lo lingüístico y lo religioso. Una identidad que se forjó a lo largo de 500 años de lucha contra la opresión ora del colonialismo, ora del imperialismo. Es una identidad fundada en el dolor, la miseria y la muerte pero también en el anhelo de un futuro diferente, es también una identidad de la esperanza. Las identidades suelen fundarse en tradiciones. (Mazzeo, 2000:51)

La identidad en los trabajadores migrantes tiene un componente histórico muy importante, que se relaciona con la época precolombina y épocas posteriores, condiciones históricas que permiten comprender mejor la condición actual y su pensamiento cuando se les presentan condiciones difíciles de sobrevivencia en ambientes desconocidos y están sujetos a una elevada vulnerabilidad. La esperanza de vivir mejor y generar mejores condiciones de vida para la familia hace que se establezca la convivencia fuera de la comunidad. Llevan consigo las tradiciones que han aprendido y practicado durante su vida, las cuales podrán expresar en función de las oportunidades que se le presenten, las cuales son mínimas en la mayoría de los casos debido a la dominación del empleador amparado en el contrato de trabajo.

Mariátegui concibe lo nacional y social,

Es el Mariátegui que plantea lo nacional como proceso, como un continuo, sujeto a los cambios constantes y a las adaptaciones, es el Mariátegui que reivindica el particularismo de la formación social peruana y a su elemento

principal: el indio, sometido a múltiples determinaciones y constituido como clase social. (Mazzeo, 2000:6)

En el programa de trabajadores migrantes las concepciones étnicas existen y se manifiestan en mayor medida cuando los grupos son aparentemente homogéneos en cuanto a la nacionalidad, cuando son heterogéneos se tiende a conservar la nacionalidad como elemento unificador, se le otorga una función prioritaria, para protegerse y defenderse de los otros.

Mariátegui considera al indio como sujeto nacional,

Mariátegui concebía a la nación como un proyecto y no como un dato de la realidad, la nación estaba en formación. El sujeto de la nación y el sujeto de la peruanidad para Mariátegui eran el indio, el problema primario, el problema de la mayoría era el problema de la propiedad de la tierra. La presencia indígena en la obra del Amauta es real y concreta, el indio no aparece como dato estadístico, la problemática indígena no se presenta bajo la forma de construcción ideal al servicio de diferentes concepciones político-ideológicas. Aparece como experiencia histórica concreta. El indio para Mariátegui no es objeto de experimentos filantrópicos, no constituye una masa condenada a sobrevivir amorfa y estática. (Mazzeo, 2000:52)

La concepción de nación que tienen los trabajadores migrantes es basada en la identificación que sienten y creen hacia su nacionalidad, la hacen propia y la defienden independientemente de su origen étnico nacional. Las condiciones se dan para que se conozcan, se identifiquen o se rechacen y conserven o aumenten sus diferencias regionales, la mayoría responde al concepto de nacionalidad y al de una visión más latinoamericana que de una sola nación, esto en función de las experiencias que tienen con otros trabajadores latinoamericanos y de la relación que establecen.

La predominancia del conocimiento de idiomas locales en el caso de algunos trabajadores migrantes de origen indígena les permite una mayor y

más fácil comunicación con quienes provienen de la misma región, hablan el mismo idioma.

En el pensamiento mariáteguiano el problema nacional no se reduce a la respuesta de cómo un grupo nacional oprimido y minoritario logra la autodeterminación, o la reivindicación del derecho a la insurrección contra las potencias coloniales, va más allá, alude a la incorporación de las masas obreras y campesinas al proceso de constitución de lo nacional fusionado con la construcción del socialismo.

La respuesta de los trabajadores migrantes hacia la concepción de una nacionalidad que los diferencie del resto se da desde el comienzo del contrato, donde se identifican en grupos nacionales, incluso sin conocer los nombres propios pero si su origen nacional, pueden pasar un tiempo identificándose de esa manera. Las diferencias mínimas que se dan en comunidades limítrofes en los países permite la identificación cultural e histórica de los trabajadores migrantes provenientes de esas comunidades. La división generada por algunos empleadores en función de la nacionalidad propicia una reacción de defensa del puesto de trabajo que pone en animadversión a los grupos de trabajadores migrantes, sobre todo cuando se les divide en los alojamientos o se les asignan trabajos diferentes en función de su nacionalidad.

Mariátegui concibe la realidad económica,

En Mariátegui predomina la interacción sujeto-objeto, el mutuo condicionamiento, nunca el predominio de uno sobre el otro. Mariátegui se aparta del “materialismo dialéctico” y se aproxima a la dialéctica, actitud intelectual y práctica que lo emparenta con el joven Lukács, ¿qué lugar ocupaba para Mariátegui el hecho económico en la historia peruana? La economía no explica, probablemente, la totalidad de un fenómeno y de sus consecuencias. Pero explica sus raíces. El hecho intelectual y sentimental no fue anterior al hecho económico. No es posible comprender la realidad peruana sin buscar y sin mirar el hecho económico. (Mazzeo, 2000:27)

Las condiciones económicas de los trabajadores migrantes son similares en unos y otros, independientemente de su origen nacional y étnico, lo cual comprenden bastante bien y hacen que se priorice el trabajo y su ingreso respectivo ante otras diferencias existentes.

Mariátegui analiza la concepción estructural en Marx,

En Siete Ensayos (1928), Mariátegui más maduro intuye que para entender a Marx es necesario estar en condiciones de comprender todo el alcance “estructural” de su análisis, o sea, su propósito de situar los rasgos específicos de una formación económico social en un modelo general de desarrollo histórico, garantizando la articulación concreta de los hechos históricos a través del complemento dialéctico. (Mazzeo, 2000:28)

La generación de condiciones históricas por los trabajadores migrantes en cuanto a su concepción de la identidad latinoamericana está en proceso constante, la interacción diaria entre las experiencias de vida, conocimientos adquiridos y su comunicación forman grupos muy sólidos que hacen que defiendan sus intereses laborales individuales y en conjunto.

Para Mariátegui la crisis del capitalismo era la crisis de la Civilización Occidental, el régimen monopolístico hacía que el capitalismo dejara de coincidir con el progreso, es decir: la burguesía había agotado su rol histórico progresista. El racionalismo, el historicismo, el positivismo, declinan irremediablemente. Este es, indudablemente, el aspecto más hondo, el síntoma más grave de la crisis. Este es el indicio más definido y profundo de que no está en crisis únicamente la economía de la sociedad burguesa, sino de que está en crisis integralmente la civilización capitalista, la civilización occidental, la civilización europea. De aquí que Mariátegui se identifica con los movimientos de vanguardia, particularmente el surrealismo, en el que veía “un complejo fenómeno espiritual”, para Mariátegui los surrealistas denuncian no sólo las transacciones del arte con el decadente pensamiento burgués, denuncian y condenan, en bloque, la civilización capitalista. (Mazzeo, 2000:34-35)

Las condiciones de trabajo en un sistema capitalista muestran nuevas condiciones de vida al trabajador migrante, quien las valora en función de sus

prioridades, unas culturales-históricas y otras económico-sociales, manifestándose constantemente ante estas situaciones. Algunos recurren a la religión para fortalecer sus creencias y darle sentido a las circunstancias que están viviendo.

Mariátegui creía que la razón podía transformar al mundo pero no de forma absoluta. La razón trabaja contra el mundo y lucha contra la realidad que tiene que cambiar. El sentimiento tiene igual responsabilidad que la razón en la tarea de transformar el mundo y la realidad, como el búho, sólo canta después del crepúsculo. (Mazzeo, 2000:36)

La razón va predominando en el accionar y pensar de los trabajadores migrantes hacia la comprensión de su experiencia laboral, poco a poco se va racionalizando el proceso que se vive y esto permite tomar decisiones más adecuadas a los pensamientos que tiene cada uno de ellos. La racionalidad de continuar en el trabajo para generar más ingresos familiares va siendo concientizada por el trabajador migrante y su familia de un año al otro, llegando a ser una necesidad dependiente.

Mariátegui analiza la relación sujeto-objeto,

Tanto en Mariátegui como en el Che, los “hechos de conciencia” ocupan un lugar preponderante. Para ambos la nueva sociedad se basa, antes que en los novedosos mecanismos de organización y distribución, en la “moral revolucionaria”. La lucha se concibe integralmente, no es sólo una lucha contra la explotación económica, sino contra la alienación. Sujeto y objeto aparecen interrelacionados dialécticamente. Teoría y práctica se encuentran en la praxis transformadora de la realidad. La construcción de este sujeto social mariateguiano (lo concebimos similar al hombre nuevo guevarista) estructurado sobre la base de la vinculación entre las demandas de la clase obrera urbana y las de las masas indígenas y campesinas, está alejada, en primer lugar de una noción economicista de las clases sociales. El factor raza se complica con el factor clase en forma que una política revolucionaria no puede dejar de tener en cuenta... Esta complicación, percibida por Mariátegui, es lo que permite recuperar una noción de clase “económico-cultural”. El rechazo de las tesis economicistas le permite integrar en una síntesis el contenido económico de la

clase con sus componentes históricos y culturales.  
(Mazzeo, 2000:42)

Los componentes históricos y culturales se mantienen presentes en forma prioritaria en la vida de los trabajadores migrantes, pudiendo superar lo económico. Hay casos en los cuales los trabajadores migrantes exteriorizan pensamientos de alienación en ventaja hacia el empleador y detrimento de sus compañeros trabajadores, quienes reciben prebendas por su comportamiento. La imitación y asimilación de la cultura se da con mayor facilidad en grupos de trabajadores migrantes de culturas postcolombinas. En otros grupos hay predominancia de los lazos familiares y la comunicación hace que perdure su cultura, sin mayor expresión externa ante las tradiciones locales.

Los trabajadores migrantes que tienden a confundirse en este proceso recurren durante ciertos períodos de tiempo a la alienación en su identidad.

“El mito para Mariátegui es la utopía realista y efectiva de la nación y el socialismo.” (Mazzeo, 2000:47)

La utopía de Mariátegui en relación a la identidad latinoamericana se está construyendo en forma continua en la relación que se da entre trabajadores migrantes que comprenden y priorizan su condición cultural e histórica.

Odalys Medina Hernández opina sobre la filosofía latinoamericana de Leopoldo Zea:

Leopoldo Zea respondía al filósofo Augusto Salazar Bondy, quien, en un ensayo notable con el título de ¿Existe una filosofía de nuestra América? (1979) respondía a su propio interrogante negativamente, ligando causalmente o como requisito previo, la plena independencia económica y política a la posibilidad de desarrollar una filosofía auténticamente propia. Pero, como por desgracia, esa añorada

independencia económica y política no se ha dado realmente hasta ahora en nuestra historia, el desarrollar una filosofía propia auténticamente latinoamericana no es más que un deseo que se convierte en quimera cuando, animados de nuestras mejores intenciones, convertimos los deseos en realidades. (Mora, 2005:33-34)

Las circunstancias de convivencia entre trabajadores migrantes de diferentes orígenes latinoamericanos les permite, en condiciones de dependencia económica y laboral del empleador, conocerse unos a otros, aprender sobre las diferencias que existen entre ambos y propiciar en ciertos casos elementos de solidaridad entre ellos, construyendo lazos de relación en el tiempo.

Horacio Cerutti opina sobre la filosofía latinoamericana,

No se trata de negar nuestro pasado, para rehacernos según un presente extraño, sino de reconocer nuestro pasado para comprometernos con un pasado vivo en la medida en que todavía no ha sido realizado. En cuanto a la filosofía latinoamericana, nuestro autor la define como: la reflexión crítica sobre la función del pensamiento, la teoría y la conceptualización en el contexto social de nuestra América. (Mora, 2005:36)

Las experiencias que viven los trabajadores migrantes proporcionan elementos sociales e históricos de importancia para la construcción de una filosofía latinoamericana. Los aportes teóricos que puedan darse al respecto de la filosofía, sociología, economía, política internacional pueden contribuir a comprender mejor los componentes de la identidad latinoamericana, la cual manifiestamente aparece en la práctica como elemento común de identificación entre los trabajadores, basándose en la historia, en el lenguaje, en las costumbres, en las concepciones sociales y en las creencias solidificadas por las necesidades, ante un ambiente dominante.

El discurso filosófico de Zea busca trascender su circunstancia profundizando en sus últimas consecuencias. Sigue, por tanto, un camino inverso al que plantea el pensamiento europeo.

Desde sus orígenes griegos, el pensamiento occidental ha buscado con predilección un significar universal eliminando la referencia explícita a la problemática circunstancial que en un principio lo hacía posible. Dentro de este contexto filosófico europeo, la historia iberoamericana se presentaba como la historia de fracasados intentos de solucionar sus problemas con las mismas reflexiones filosóficas con las que el europeo solucionaba los suyos. (Mora, 2005)

La dependencia de los trabajadores migrantes de la decisión de los empleadores es significativa en su actuar diario, la cual es apoyada por las instituciones consulares quienes en lugar de propiciar su bienestar y defensa, más bien son quienes priorizan la apariencia del interés nacional ante el del trabajador migrante y optan por proteger a los empleadores.

El pensamiento de Zea en América como conciencia puede resumirse con las siguientes palabras:

El origen de nuestros males está en el hecho de querer ignorar nuestras circunstancias, nuestro ser americanos. Nos hemos empeñado, erróneamente, en ser europeos cien por ciento. Nuestro fracaso nos ha hecho sentirnos inferiores, despreciando lo nuestro por considerarlo causa del fracaso. (Zea, 1953:60)

Los sentimientos y experiencias de los trabajadores migrantes hacia la consolidación de sí mismos en un ambiente extraño generan posiciones de necesidad en cierto grado de dependencia sobre todo a nivel laboral. En muchos casos se traslada a la dependencia de vida debido a las restricciones que se le imponen para que se desarrolle libremente en el actuar diario. Algunos toman la posición de asimilación o de negación del carácter propio, tratando con ello de obtener prebendas de cualquier tipo por parte de los empleadores que propician estas condiciones. Otros, ya asimilados en el medio, tal el caso de ciertos encargados de los trabajadores migrantes, de origen latinoamericano, se consideran con suficiente poder, generándoles peores condiciones de trabajo y de vida que las que propician los mismos empleadores.

En torno a una filosofía americana, de 1942, Zea señala que nuestra posible filosofía debe tratar de resolver los problemas que nuestra circunstancia nos plantea. Parte de la circunstancia americana es su pasado, pues la historia configura y perfila al ser humano. Su recuperación será ya en sí misma parte de un discurso filosófico iberoamericano. Zea evoca a Gaos cuando afirma categóricamente en *La filosofía en México* (1955), que “americana será la filosofía que americanos, es decir, hombres en medio de la circunstancia americana, arraigados en ella, hagan sobre su circunstancia, hagan sobre América.” (Zea, 1955:205). (Mora, 2005)

La filosofía americana en relación al continente está en proceso de conformación al establecer la relación trabajador migrante - empleador en forma continua y de largo plazo por la presencia y necesidad de mano de obra de los países latinoamericanos que existe en Canadá. La conformación de componentes identitarios americanos se va desarrollando indirectamente en los trabajadores migrantes, quienes la transmiten a sus familias y sociedad al estar en contacto con ella a su regreso. Así mismo las personas que conviven o establecen relaciones con los trabajadores migrantes van desarrollando nuevos componentes identitarios de comunicación y de vida. En el caso de los empleadores en proceso de deshumanización, su identidad tiende a desarrollarse en base a la explotación y violación de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores.

La filosofía de las circunstancias que propone Zea en esta primera etapa es, por tanto, un modo original de aproximarse al referente humano; las circunstancias no importan tanto en cuanto americana, sino en cuanto comprometen a un ser humano viviendo en América. Zea insiste que el hombre se encuentra siempre situado en una determinada circunstancia y que ésta se presenta igualmente como problema; en último término, el discurso filosófico trata de resolver los problemas de “la circunstancia llamada humanidad.” Así, en 1953, con una reflexión que definirá después a la filosofía de la liberación, Zea señala en América como conciencia, que “la filosofía no se justifica por lo local de sus resultados, sino por la amplitud de sus anhelos. [Y] una filosofía americana no se justificará como tal por lo americano, sino por la amplitud del intento de sus soluciones.” (Zea, 1953:45). (Mora, 2005)

La construcción de una filosofía americana se puede propiciar en la experiencia vivida por los trabajadores migrantes en cada microcosmos

laboral y social. Mientras no se desarrolle en forma amplia el concepto de “humanidad” entre trabajadores migrantes y empleadores no se comienza el proceso de desarrollar la posibilidad de una filosofía americana.

Zea no desliga completamente la circunstancia iberoamericana de la europea; al contrario, siente a Iberoamérica como extensión de la cultura occidental y en este sentido con un papel pivotal en una proyección global de la cultura occidental. (Mora, 2005)

Existe una referencia de influencia occidental en los países de origen de los trabajadores migrantes, la cual no es necesariamente interpretada en forma adecuada por los empleadores.

Zea coincide con los intelectuales de la independencia en que antes de poder transformar el orden político o social, es necesario “transformar a sus hombres”; pero Zea, y en esto su partir radical y la proyección fecunda que impone su pensamiento, no nos habla sólo del “hombre iberoamericano,” sino también —y especialmente— de la expresión de humanidad que hacía posible al colonizador. (Mora, 2005)

La transformación de los hombres hacia la “humanidad” en el empleador y en el trabajador migrante se va desarrollando mediante la interacción existente, en el mejor de los casos, en otros, la tendencia es hacia la destrucción de la posibilidad de una identidad americana, ya que se están destruyendo los posibles valores que puedan ser comunes a unos y otros.

El primer paso es el de superar el modelo de trascendencia tradicional de la filosofía. La universalización no se va a conseguir en el discurso liberador a través de la imposición del propio centro; se universaliza al hacer del referente humano el centro de la reflexión. (Mora, 2005)

La limitada opción de trascendencia humana en los trabajadores migrantes corresponde a una concepción deshumanizada de la relación por parte del empleador, quien prioriza otras concepciones.

No podemos ya hablar de una filosofía americana a la manera como ayer los filósofos europeos hablaban de una filosofía universal... francesa, inglesa o alemana. Esto es, no se trata ya de formar nuevos estancos con la doble pretensión de originalidad y universalidad. No se trata de hacer otra filosofía que, al igual que otras en el pasado, haga de sus problemas y soluciones los únicos problemas y soluciones del hombre, de todos los hombres. Esto es, no se trata de elevar al hombre de América y sus experiencias a la categoría de paradigma de lo humano. (Zea, 2003:52)

Los trabajadores migrantes y empleadores tienen la oportunidad de desarrollar condiciones humanas de relación que los fortalezcan como seres humanos y como sociedades, sin embargo la predominancia del factor económico ante esta situación no permite visualizar que todos son seres humanos del mismo continente. Los problemas y soluciones se dan en función de la prioridad existente, la cual no contempla una solución bajo el punto de vista humano sino intereses de otra índole.

Se necesita, nos dice Zea, partir de un principio dialógico que se reconozca en la diferencia. Es decir, ante la diferencia no se sigue la negación —punto de arranque distintivo de la filosofía tradicional—, sino un concepto de lo humano que reconoce lo diferente como la esencialidad misma de lo humano. La posición de Zea es radical al establecer la igualdad en la diferencia. Es también una superación del dilema posmoderno que al descubrir la diferencia se pierde en ella incapaz de articular un discurso dialógico. Zea hace de la diferencia el punto de partida que le permite identificarse como ser humano: Ningún hombre es igual a otro y este ser distinto es precisamente lo que lo hace igual a otro, ya que como él posee su propia e indiscutible personalidad. (Medina, 2008:4-5)

Las diferencias entre los trabajadores migrantes y empleadores son significativas a nivel filosófico, cultural, histórico, social, económico, religioso, político correspondiendo a sociedades que difieren en aspectos fundamentales, que se necesitan mutuamente y por ello establecen que se generen este tipo de relaciones, en lugar de priorizar la similitud entre seres humanos se priorizan las diferencias.

#### 4.4 Identidad virtual

Sherry Turkle plantea que “Las tecnologías de la vida cotidiana alteran nuestra manera de ver el mundo.” (Turkle, 1995:1)

El contacto de los trabajadores migrantes con un ambiente desarrollado tecnológicamente en sus actividades agrícolas y cotidianas les permite conocer una nueva visión del mundo.

Turkle describe la situación actual de los programas informáticos, planteando la importancia en la identidad de los usuarios, este efecto tecnológico está transformando los criterios identitarios a nivel de las sociedades con intensa información tecnológica,

Con los ordenadores podemos simular la naturaleza en un programa, o nos olvidamos por completo de ella y construimos “naturalezas alternativas”, limitadas tan sólo por nuestras capacidades de imaginación y abstracción. Por el momento, una de las más espectaculares de dichas “naturalezas alternativas” es la que constituyen los entornos interactivos conocidos como MUD.

En los MUD (siglas de *multiuser dungeons* o *multiuser domains*), participantes de todo el mundo, cada uno con su aparato individual, forman colectivos conectados, comunidades que sólo existen en el ordenador. Los MUD son realidades virtuales sociales, en las que participan cientos de miles de personas. Se comunican unos con otros individualmente o en grupos. El acceso no es difícil ni caro. Sólo se necesita tener acceso a Internet, que está al alcance de cualquiera.

En algunos de estos MUD, se invita a los jugadores a construir el propio mundo informático. Utilizando lenguajes de programación relativamente sencillos, pueden crear una “habitación” en el espacio de juego, definiendo el escenario y estableciendo las normas. Es decir, crean los objetos de esa “naturaleza alternativa” y especifican cómo funcionan.

Esta clase de interacción con los MUD es posible gracias a la existencia de lo que en los entornos informáticos modernos se llaman “ventanas”. Las ventanas son un modo de trabajar con un ordenador que permite que el aparato sitúe al usuario en varios contextos al mismo tiempo. En cada momento dado, el usuario sólo presta atención a una de las ventanas de la pantalla, pero en cierto sentido se está presente en todas ellas durante todo el tiempo.

La práctica vital de las ventanas es la de una personalidad repartida que existe en muchos mundos y desempeña muchos papeles al mismo tiempo. Los MUD amplían la metáfora y ahora la misma vida real puede ser “una simple ventana más”.

Los MUD constituyen un ejemplo espectacular del papel que puede desempeñar la tecnología en estos dramas de autorreparación. El tiempo pasado en el ciberespacio recupera el concepto de moratoria, porque ahora existe en una “ventana” disponible a todas horas. (Turkle, 1995:1-2)

La interacción de los trabajadores migrantes con la informática se establece a raíz de la voluntad de los empleadores de conectar Internet en las viviendas y del conocimiento del uso de las computadoras. Se requiere que por lo menos un trabajador migrante en la vivienda les enseñe a los compañeros que manifiestan la voluntad de aprender.

La comunicación de los trabajadores migrantes con sus familias a través de Internet por medio de computadoras en sus viviendas genera un cambio tecnológico de importancia para los integrantes de la familia, en general son los hijos los más beneficiados de este medio de comunicación. El contacto con el mundo exterior a través del Internet fortalece la dimensión identitaria a nivel integral al entrar en contacto con música, tradiciones, actividades religiosas y otras propias de la vida de los trabajadores migrantes.

La actividad de aprendizaje y utilización de las computadoras y el Internet es apreciada por los trabajadores migrantes sobre todo en la época de invierno cuando existen menos posibilidades de contacto con el exterior y de establecer relaciones sociales.

El aprendizaje de nuevos programas informáticos y su aplicación a la vida cotidiana actualiza los conocimientos del trabajador migrante, sobretodo para quienes necesitan utilizarlo en su trabajo.

La necesidad de esta actividad se manifiesta en forma más intensa con quienes tienen hijos que están adquiriendo conocimientos en este campo.

El desconocimiento sobre el acceso a estas tecnologías, entre otros factores, generado por ciertos empleadores, impide el desarrollo de esta faceta en los trabajadores migrantes.

Rafael Vidal analiza la realidad de lo que está sucediendo en la actualidad con las tecnologías de la información,

El eje fundamental en torno al cual se articula el nuevo impulso tecnológico finisecular lo constituye la difusión universal creciente de las redes de comunicación teleinformáticas. Esto representa, de entrada, un incremento inusitado de las posibilidades humanas de almacenamiento y transmisión de la información, dentro del universo electromagnético del tiempo real. (Vidal, 2000:2)

Los trabajadores migrantes acceden al mundo de la información masiva accesible a nivel de la televisión y sobre todo a través de los teléfonos celulares, tecnologías que dominan ampliamente y utilizan diariamente para comunicarse con sus familiares y conocidos en Canadá u otros países. El manejo de los horarios y aspectos relacionados con pagos, costos, tiempos de aire y otros son aprendidos con un poco de esfuerzo y dedicación a través de la transmisión de conocimientos de los trabajadores migrantes más experimentados al respecto. Así mismo sucede con sus interlocutores.

En relación a la identidad, Vidal escribe lo siguiente:

En el otro polo de la realidad, en el espacio de los “no-lugares”, el del universo aéreo de las redes teleinformáticas, todo esto deja de tener vigencia, en tanto se instala una lógica diferente de lo social. Este otro mundo ya no es físico, ni local. Supone una desterritorialización y desurbanización de la vida humana. En este mundo transfronterizo, donde queda abolida la dimensión espacial-trayectiva de los contactos humanos, ya no se convive, sólo se co-existe. En él las relaciones y los intercambios se llevan a cabo desde los flujos deslocalizadores de la velocidad absoluta, lo cual significa el “des-encuentro” con una tenue identidad meramente representacional. En los “no-lugares” la persona real cede su puesto al libre y espontáneo trasiego de

múltiples réplicas desfiguradas de una personalidad ausente.  
(Vidal, 2000:3)

La comunicación a través de celulares o computadoras establece un tipo de relación no presencial que va conformando los criterios de identificación a través del tiempo de comunicación que puedan establecer, sobre todo a nivel de familiares cercanos y otras personas con quienes se comunican.

Esta situación se vuelve crítica cuando existen de por medio problemas sea de salud u otros que tiene que vivir a distancia el trabajador migrante con la limitada comunicación que propician en ciertos casos los empleadores. Ciertos empleadores sancionan y no comprenden la cultura de la comunicación continua de los trabajadores migrantes con sus familias.

Se trata de una transformación de alcance global, que Paul Virilio define como,

Gran mutación GLOBALITARIA, la que extravierte la localidad - toda localidad y no sólo deporta personas, poblaciones enteras como ayer, sino también su lugar de vida y de subsistencia económica. Deslocalización global que afecta a la naturaleza misma de identidad, no sólo "nacional", "social" también, volviendo a cuestionar no ya el estado - nación sino la ciudad, la geopolítica de las naciones. (Virilio, 1999: 20)

La temporalidad laboral de los trabajadores migrantes es un caso de la deslocalización global que menciona Virilio, donde se afecta la identidad de los trabajadores migrantes así como la de sus familias.

En relación a los efectos en la política y las instituciones, Vidal escribe,

Este panorama de una economía virtual, inmaterial, en la que la información-capital se constituye indiferenciada y simultáneamente como factor productivo y mercancía, entraña consecuencias políticas de largo alcance. Se trata del desplazamiento progresivo de los centros de decisión y de control político desde el marco institucional de los estados

nacionales hacia los núcleos de autogestión de la propia actividad económica. La sociedad de la información representa, así, no tanto el fin de la política, sino, más bien, su reubicación en otra esfera de la acción determinante del comportamiento social regulado legítimamente. Es lo que Ulrich Beck define mediante el concepto de “*subpolítica*”, esto es, *un conjunto de oportunidades de acción y poder suplementarias “más allá” del sistema político, oportunidades reservadas a las empresas que se mueven en el ámbito de la sociedad mundial.* (Beck, 1998: 19)

Nos situamos, en consecuencia, en el plano de una evidente desterritorialización de lo político, donde las agencias de reclutamiento y de selección opinan y deciden a nivel global.

Las relaciones de poder están siendo influenciadas por estas tecnologías,

En el ecosistema cibernético se consolida, por consiguiente, un concepto relacional del poder, entendiendo éste desde el ángulo de una actividad intersubjetiva instauradora de sentido. Al margen de cualquier tipo de referente extradiscursivo, y dentro de un sistema que sólo remite a sí mismo como obra cultural, esto representa la verdadera culminación de la identificación foucaultiana de discurso y práctica. En consecuencia, lo determinante de esta geometría social reticular no son las relaciones de poder, sino el propio poder de las relaciones, de los flujos de decisiones condicionadas reciprocamente. (Vidal, 2000:4)

La concepción que se ha desarrollado sobre la “mercancía” global de los trabajadores migrantes presiona a los gobiernos interesados para enviar sus ciudadanos trabajadores a Canadá, extrapolando las decisiones reales sobre el tema a manos de los intermediarios a través de agencias de reclutamiento quienes imponen sus condiciones, en general en función económica.

Las tecnologías propician que se desplacen los centros de decisión real de unos lugares a otros en función del nivel de poder existente.

La vivencia real en la decisión sobre los trabajadores migrantes se realiza en esferas globalizadas donde están siendo continuamente establecidas las relaciones de poder, con intereses económicos particulares sobre las concepciones humanas, sociales, institucionales y estatales. El condicionamiento de estas relaciones se conoce en algunos niveles, ya que se esconde en los niveles de ejecución diaria a los trabajadores migrantes, para seguir beneficiándose de su trabajo y deducciones de sus salarios.

La identidad de los agentes sociales está sujeta a una constante redefinición con respecto a las prácticas articularias que conectan los distintos nodos de la Red. La naturaleza relacional de las identidades impide su constitución plena, lo cual implica, a su vez, la inviabilidad de una cognoscibilidad conceptual de las mismas.

En el “mundo-red” sólo el símil semántico puede acercarnos a una realidad específicamente inestable.

Este sistema, en suma, se basa en el principio fundamental de la presencia escalonada de todo en todo; en la transparencia bidireccional de cada acción; en la recíproca determinación de una conducta social globalizada en torno a un sentido muy débil de la existencia. Este es, en resumen, el esquema de un nuevo modo de construcción social de la realidad. Este mundo de las apariencias es, sobre todo, una nueva manera de entenderlo y sentirlo.

En este “mundo-red”, que Augé llama “sobremodernidad”, los viejos principios absolutistas de la objetividad retroceden ante el impulso de un relativismo ciertamente paralizante, que renuncia a la distinción formal entre realidad y ficción. Ahí reside su virtualidad. En este reino de la domesticación de las emociones, desde un hedonismo consumista falsamente consolador, el compromiso moral ilustrado y sus secuelas de justicia social es barrido ante el empuje de la única referencia legal, la del beneficio y el predominio del fuerte sobre el débil: el nuevo darwinismo social cibernético.

Es evidente que desde la óptica de la dialéctica local-global, que define al llamado fenómeno de la globalización, las crisis globales de sentido y las amenazas que se ciernen sobre la identidad convierten a los nacionalismos excluyentes, en tanto reacción antropológica natural, no en una mera reacción, sino en uno de los ingredientes constitutivos esenciales de este nuevo “des-orden” social. (Vidal, 2000:5)

Los agentes sociales se definen en forma dinámica en función de las condiciones que se les presentan y se les orientan por intereses económicos decisores en la sociedad, tal el caso de los trabajadores migrantes y sus

condiciones de disminución de salario en beneficio de otros interesados quienes poseen influencias en las esferas correspondientes para lograrlo. El trabajador migrante no conoce mecanismos de defensa de sus intereses a estos niveles. Las redes que se establecen generan mecanismos de confianza y defensa de sus intereses en forma oculta, sin transparencia. La virtualidad de estas condiciones relativas de orientación de las decisiones se conciben sin respeto a las concepciones morales de las sociedades ni a los elementos de justicia social que prevalecen en los ciudadanos canadienses. Haciendo valer en un tipo de relación la predominancia de la agencia de reclutamiento (dominante) sobre el empleador (dominado). Otro tipo de relación es la predominancia del empleador (dominante) sobre el trabajador migrante (dominado). Y finalmente la agencia de selección (dominante) sobre el trabajador migrante (dominado). La globalización de la mano de obra está siendo orientada por intereses particulares hacia sus beneficios económicos, sacrificando los valores de las sociedades.

El miedo es un factor importante en las relaciones,

Uno de los componentes humanos que está siendo afectado por las tecnologías y los sectores de poder, es el miedo, el cual se hace presente de formas diferentes en las distintas sociedades: La incitación mediática del "Miedo" al "Otro" como enemigo potencial entrafía hoy el núcleo principal desde el que se están re-estructurando los resortes de poder de una Democracia reducida, en el fondo y también en la forma, a los residuos inoperantes de su propia simulación engañosa. El Miedo, como Poder emplazante, en la medida en que se generaliza como argumento central de esa cultura crecientemente globalizada en los adentros-afueras del Capitalismo (Disciplinario) de Redes, es descrito aquí como elemento regulador del nuevo juego de interacciones predominante en un nuevo esquema social trans-moderno, trans-territorial y post-estatal. (...)

El Miedo al "Otro" y lo "Otro" es el conformador mismo de una sociedad (global) abocada a su infinita auto-reproducción normalizadora. Lo cual da vida a unos sujetos atrapados en un imposible esencialismo, que encuentra su anti-dialógica razón de ser en la desconfianza, y en el violento rechazo de todo lo que no encaja en esa identidad replegada sobre sí misma en la ignorancia (atroz) de su propia "rareza" extra-

metafísica y extra-moral: las propias víctimas del fenómeno de la Globalización neoliberal. (Vidal, 2005:1)

Los trabajadores migrantes viven en todo el proceso del desarrollo de su contratación condicionamientos que son establecidos mediante el mecanismo del miedo. Los empleadores sufren de esta situación con las agencias de selección y reclutamiento. El miedo al otro es inserto en condiciones de explotación laboral intensa mediante la competencia entre trabajadores migrantes de diferentes nacionalidades o diferentes culturas con la misma nacionalidad. El miedo a perder la "oportunidad" de seguir generando ingresos familiares adecuados a las necesidades existentes es utilizado por empleadores deshumanizados, agencias de reclutamiento, instituciones gubernamentales, empresas que hacen las declaraciones de impuestos y otros beneficiados de una parte del salario de los trabajadores a nivel global. El miedo en algunos trabajadores migrantes llega a manifestarse en sus familiares a quienes no confían sobre su estancia laboral en Canadá.

Vidal escribe específicamente sobre la identidad,

Pero, en la práctica, "la identidad se define y redefine, una y otra vez, en interacción con otras sociedades" (García Canclini, 2001: 85), la identidad puede concebirse como una relación transpersonal y transcultural entre el "yo" y el "otro" puesto que no hay identidad sin el "otro" (Rodrigo Alsina, 1999: 55), la identidad, en tanto conformación dinámica de un *yo-otro* situado siempre en las fronteras, en los límites, en los intersticios, en el "plexo", en el "entre" complejo y emplazado de un *adentro-fuera* abierto y dialógico, puede perfectamente asumirse, en conclusión, como "ipseidad", como intrusión liberadora de la "meta-categoría" del "otro" en la realización de un sí-mismo.

Un mundo en el que, en realidad, todos somos "extraños" de nosotros mismos, en un mundo en el que el "ser humano no es el dueño de la íntima certeza de existir sobre el mundo del sí-mismo" (Ricoeur, 2001:329), no parece quedar otra alternativa constructiva y emancipadora que la recreación positiva de nuestro sustancial entramado transcultural. De modo que habremos de "universalizar" –recalco el entrecomillado- desde la única ley moral del diálogo, desde la asunción complementaria de lo común y diferente en el plano de un *multiculturalismo de la resistencia*, de un *multiculturalismo del límite*, de un *multiculturalismo fronterizo*

y *dialógico* que convierta la fecunda apertura a la aportación del “otro” en una proyección cooperativa de múltiples líneas de fuga deleuzianas con respecto a los diagramas normalizadores de ese “Imperio” tecnocrático del rechazo y del odio autodestructivo del *otro-enemigo*.

Como resalta Charles Taylor desde un “multiculturalismo liberal” lleno de buenas intenciones, pero quizá insuficiente, el falso reconocimiento del “otro” produce en éste una nefasta “autoimagen despectiva” de sí mismo (Taylor, 2001).

A mi entender, ello constituye la fuente misma de reproducción de ese odio que el sistema retroalimenta a la hora de hacer creíbles esas *imágenes-simulacro* de enemigo confeccionadas con el producto de las mismas dominaciones, explotaciones y exclusiones de los “otros”. Pero –no lo olvidemos- ello tiene su contrapartida disciplinaria. El que domina, explota y excluye al “otro” desde una determinada construcción social de las diferencias culturales, de género, etc., al mismo tiempo que está dispuesto en convertir en cualquier instante a ese “otro” en “enemigo” como alimento de su propia insignificancia, está enclavado en unas estructuras relacionales de sumisión concretas que afectan a su autonomía como sujeto. El sujeto racista –como individuo “inauténtico” en el sentido heideggeriano de una acomodación a lo común por el simple hecho de ser comunes, ante todo, un sujeto dúctil, amoldable y moldeable, absolutamente propenso a la pasiva experimentación de la sujeción a un modelo nunca cuestionado y sacralizado de unos intereses, en verdad, ajenos: los intereses de las élites que saben sacar provecho material y simbólico de su *acrítica* actitud con respecto a cualquier representación “espectacular” de la autoridad. (Vidal, 2004:5)

La identidad de los trabajadores migrantes se encuentra en una continua definición y redefinición en la interacción de la sociedad que los rodea. El conocimiento vivencial de la soledad es una de las experiencias nuevas que viven algunos trabajadores migrantes.

La mentalidad de la globalización se va cimentando en los trabajadores migrantes de un año al otro, las experiencias van enseñando sobre su importancia y realidad. Así mismo se identifican quienes son los que propician las pasiones del medio y destrucción de oportunidades para vivir como humanos, generando mecanismos de defensa ante dichas situaciones.

Las imágenes de enemigos de los trabajadores migrantes que generan algunos empleadores y encargados latinoamericanos son mediante la

explotación y exclusión, las cuales afectan la relación de convivencia social. Las manifestaciones racistas y discriminatorias permean la dignidad de los trabajadores migrantes en silencio, quienes no conocen ni tienen acceso a mecanismos de defensa ante tal situación.

#### 4.5 Identidad cultural

En relación a la identidad cultural, tenemos que las interpretaciones sobre la cultura a lo largo de la historia van cambiando, algunos filósofos han interpretado estos cambios en forma conceptual.

Ricardo Salas conceptualiza diferentes modelos de cultura,

El modelo clásico de cultura (mediados del siglo XIX y primeras décadas del XX) considera que ésta es un conjunto homogéneo de sistemas, funciones y estructuras que caracterizan las actividades humanas en sentido amplio: creencias, valores, percepciones, conductas, etc.

El modelo contemporáneo de cultura considera que no es posible pensar la cultura sino las culturas, de forma que se insiste en que ellas están formadas por conjuntos heterogéneos, tensionados y diversificados de sistemas semióticos y práticos que se entrecruzan y mezclan. Se podría decir que está a la base de la constitución de un diagnóstico de la época. (Salas, 2003:2)

Los trabajadores migrantes interaccionan sus culturas con las de los empleadores. La diversidad de culturas entre trabajadores migrantes es una nueva experiencia ante quienes consideran el uniculturalismo en función de una nacionalidad.

Los empleadores están en una sociedad donde viven en convivencia con numerosas culturas provenientes de las diversas regiones del planeta, son multitud de idiomas y costumbres diferentes, además existe una muy establecida proliferación de viajar a múltiples países, acompañado con una extensa cantidad de información televisiva e informática sobre la diversidad cultural en el mundo,

A través del tiempo se generan nuevos modos de interpretación y análisis de los elementos culturales entre poblaciones diversas en espacios diferentes, siendo muy dinámicos, generando nuevas formas de análisis e interpretación, tal el caso de la interculturalidad. (Salas, 2003:2)

La concepción de interculturalidad en la provincia de Quebec es conocida dentro de la población, es parte de una realidad cultural para el nuevo emigrante que radica en esta región. Hay trabajadores migrantes que llegan a en ciudades donde se encuentran con una multitud de culturas, inmersos en una realidad cotidiana muy diferente de quienes viven en condiciones de aislamiento socio-cultural impuestas por los empleadores.

Ricardo Salas Astrain escribe sobre la interculturalidad,

Interculturalidad significa entre sus sentidos más importantes que en las sociedades complejas las clases y los grupos humanos, participando de la estructura económico-social de la sociedad, generan procesos identitarios específicos que tienen lenguajes, símbolos, códigos, prácticas y ritos que llevan a sus miembros a identificarse entre sí, pero también a distinguirse en diferentes grados de los otros. (Salas, 2003:2)

Los empleadores viven en una sociedad que propicia la identificación entre sí de sus ciudadanos, aceptando las distinciones existentes entre unos y otros. Situación que no es aplicada a la mayoría de trabajadores migrantes, negándose a sí mismos con dichas acciones y contribuyendo a la destrucción de sus valores culturales que se han forjado a través de muchos años y bastantes esfuerzos de sus compatriotas.

La dependencia laboral que le impone el contrato al trabajador migrante es malinterpretada por los empleadores quienes la orientan hacia un sentido de propiedad de la vida del trabajador migrante durante la duración del contrato de trabajo.

En el tema sobre el intercambio cultural entre muy diversas culturas, tal el caso entre los trabajadores guatemaltecos y los empleadores, se va generando nuevas opciones culturales en las sociedades que reciben a los trabajadores migrantes, así como en las comunidades donde los reciben después de esta experiencia de vida, con conceptos culturales abiertos, diferentes y más complejos, recibiendo en forma incluyente y voluntaria, absorbiendo los cambios por las experiencias nuevas.

Ricardo Salas plantea una ética intercultural,

Una filosofía abierta a la interculturalidad exige una ética intercultural que potencie en cada una de las culturas la posibilidad de abrirse a un encuentro universalizable y universal que impida la gestación de las formas abusivas de autoritarismo conocidas en las formas ideológicas del fundamentalismo y del racismo en la era de la globalización. (Salas, 2003:5)

La ética intercultural permite preservar y reforzar las concepciones culturales existentes, la ausencia de esta ética en el pensamiento de ciertos empleadores hacia los trabajadores migrantes afecta significativamente la existencia del interculturalismo no sólo hacia los afectados sino hacia la sociedad en general, propiciando acciones, las cuales son interpretadas como racistas o excluyentes por parte de quienes las sufren, generando consecuencias imprevisibles.

Amin Maalouf escribe sobre la pertenencia religiosa,

Allí donde las gentes se sienten amenazadas en su fe, es la pertenencia religiosa que parece resumir su identidad entera. Existe, en todo momento, entre los elementos que constituyen la identidad de cada uno, una cierta jerarquía, esta no es inmutable, ella cambia con el tiempo y modifica en profundidad los comportamientos. Las pertenencias que cuentan en la vida de cada uno no son entonces aquellas, con reputación de mayores, que provienen del idioma, de la piel, de la nacionalidad, de la clase o de la religión. (Maalouf, 2009:20)

Las pertenencias que definen a cada uno son importantes en la identidad, los trabajadores migrantes establecen sus jerarquías, entre las pertenencias que reviven por las circunstancias que viven están el idioma, la nacionalidad, la distinción étnica y la condición de clase.

Bastantes cosas me separan de cada cristiano, como de cada árabe y de cada musulmán, pero también hay con cada uno de ellos una familiaridad innegable en el otro idioma y cultura. (Maalouf, 2009:24)

La familiaridad humana debe existir entre todos los seres humanos, trabajadores migrantes y empleadores, independientemente de la religión que se profese y sus expresiones culturales, que haya comprensión al respecto es lo difícil. Es un tema ausente en los empleadores con mentalidad de dominación.

“Es pues, nuestra mirada que encierra a menudo a los demás en sus más estrechas pertenencias, es nuestra mirada también quien puede liberarlas.” (Maalouf, 2009:29)

La visión de inclusión de los empleadores hacia los trabajadores migrantes genera condiciones de libertad, igualdad y justicia, mientras que la visión de exclusión de los empleadores hacia los trabajadores migrantes propicia el odio, resentimiento, insatisfacción, descontento y frustración.

La identidad no es dada una vez por todas, ella se construye y se transforma a todo lo largo de la existencia. Muchos libros ya lo han dicho, y abundantemente explicado, pero no es inútil mencionarlo ahora: los elementos de nuestra identidad que ya están en nosotros al nacimiento no son muy numerosos – algunas características físicas, el sexo, el color...Y mismo allí, entonces, no todo es innato. (Maalouf, 2009:31)

Los componentes de la identidad en los trabajadores migrantes son dinámicos en el transcurso de su vida sobre todo en las circunstancias que se

les presentan al salir de su comunidad y contexto nacional donde están expuestos a diferencias en aspectos propios de su ser.

La identidad de una persona no es una yuxtaposición de pertenencias autónomas, no es un trabajo de colado, es un diseño sobre una piel extendida; si una sola pertenencia es afectada, es toda la persona que vibra.

A menudo hay una tendencia a reconocerse, sin embargo, en su pertenencia más atacada; a veces, cuando no se siente la fuerza de defenderla, se le disimula, entonces ella se queda en el fondo de sí misma, escondida en la sombra, esperando su revancha; pero que se le asuma o se le esconda, se le proclame discretamente o bien con fracaso, es a ella que se le identifica. La pertenencia que es la causa - el color, la religión, el idioma, la clase... - invade, entonces, la identidad entera. Aquellos que la comparten se sienten solidarios, se parecen, se movilizan, se apoyan mutuamente, la toman contra "aquellos de enfrente". Para ellos, "afirmar su identidad" se convierte forzosamente en un acto de coraje, un acto liberador... (Maalouf, 2009:34)

La pertenencia de los trabajadores migrantes es afectada cuando son discriminados, reciben mal trato, tienen descuentos ilegales, desprecian su salud por razones pasionales de parte de los empleadores en proceso de deshumanización, orientándolos a percibir el fracaso de la relación. Cuando los trabajadores migrantes son respetados, se fortalece su concepto de pertenencia y se afirma su identidad.

El sentimiento de miedo o de inseguridad no obedece siempre a las consideraciones racionales, puede llegar a ser exagerado y paranoico, pero a partir del momento en que una población tiene miedo, es la realidad del miedo que debe ser tomada en consideración más que la realidad de la amenaza. (Maalouf, 2009:36)

Cuando se les genera miedo a los trabajadores migrantes se propicia un estado de inseguridad y de aprehensión que se manifiesta en el trabajo, sobretodo en su rendimiento.

Desde el comienzo de este libro hablo de identidades 'asesinas' esta apelación no me parece abusiva en la medida en que la concepción que yo denuncié, aquella que reduce la identidad a una sola pertenencia, instala los hombres en una

actitud parcial, sectaria, intolerante, dominante, algunas veces suicidaria, y los transforma a menudo en asesinos, o partisanos de los asesinos. Su visión del mundo está viciada y distorsionada. (Maalouf, 2009:39)

Los trabajadores migrantes que son llevados al extremo de sus fuerzas de soporte por circunstancias adversas tienen tendencia a actuar en forma brutal por defender su condición humana. La capacidad de soporte demostrada es muy grande, sobretodo cuando no hay elementos de solidaridad entre compañeros, se magnifica la individualidad por el miedo.

También durante mucho tiempo la tortura fue considerada como "normal" en la práctica de la justicia, y el esclavaje pareció mucho tiempo como una realidad de la vida, que las grandes mentes del pasado se cuidan bastante de cuestionar.

Después, las ideas nuevas han logrado imponerse lentamente: la idea que todo hombre tenía derechos que debía definir y respetar; la idea que las mujeres debían tener los mismos derechos que los hombres; la idea que la naturaleza también ameritaba de ser preservada; la idea que existe para todos los humanos, los intereses comunes, en campos de más en más numerosos – el ambiente, la paz, los intercambios internacionales, la lucha contra las grandes plagas, la idea que se podía o mismo que se debía ingerir en los asuntos internos de los países cuando los derechos fundamentales del ser humano no eran respetados...

Esto para decir que las ideas que han prevalecido a lo largo de la historia no son necesariamente aquellas que deberían prevalecer en los decenios a venir. Cuando aparecían muy rápido, nuestras mentalidades se quedan al lado, y nosotros nos encontramos en vías de combatir los incendios regándolos de productos inflamables. (Maalouf, 2009:44)

Los trabajadores migrantes que viven condiciones de explotación extrema, condiciones de neo-esclavitud en el mismo continente americano, sin libertades, sin acceso a la justicia, sin respeto a su dignidad manifiestan fuertes elementos de inseguridad personal, insatisfacción plena de su situación, la cual no viven en su país de origen, llegan a neutralizar el accionar en su ser ante la voluntad del empleador o del encargado.

Sin duda mis propósitos son los de un emigrante, de un minoritario. Pero me parece que reflejan una sensibilidad de más en más compartida por nuestros contemporáneos. ¿No

es propio de nuestra época que de haber hecho de todos los hombres, de alguna manera, los migrantes o los minoritarios? Nosotros estamos todos presionados a vivir en un universo que no se parece a nuestra tierra de origen; nosotros todos debemos aprender de otros idiomas, de otros códigos; y nosotros tenemos todos la impresión que nuestra identidad, tal como nosotros la imaginamos desde nuestra infancia, está amenazada.

Muchos han dejado su tierra natal, y muchos otros, sin haberla dejado, no la reconocen más. Sin duda esto es debido, en parte, a una característica permanente del alma humana, naturalmente basada en la nostalgia; pero es igualmente debido al hecho que la evolución acelerada nos hace atravesar en treinta años lo que otro no atravesaría que en numerosas generaciones. (Maalouf, 2009:47)

Los trabajadores migrantes que salen de sus lugares de origen por primera vez consideran el cambio de condiciones muy fuerte, en ciertos casos, pocos por cierto, llegan a negar la realidad nueva, teniendo que regresarse a su ambiente original antes de encontrarse enfermos por el nivel de presión que se autogeneran y el aumento progresivo de su desesperación. La nostalgia es común en los trabajadores migrantes, sobre todo cuando hay un poco de tiempo libre o no les dan trabajo por varios días, situación que propicia condiciones conflictivas entre ellos.

Es el migrante la primera víctima de la concepción tribal de la identidad. Si hay una sola pertenencia que cuente, si hay absolutamente que escoger, entonces el migrante se encuentra dividido en cuadros, condenado a traicionar sea su patria de origen, sea su patria de recepción, traición que vivirá inevitablemente con pesar, con cólera.

Antes de convertirse en inmigrante, se es un emigrante, antes de llegar a un país se ha tenido que dejar otro, y los sentimientos de una persona hacia la tierra que ha dejado no son nunca simples. Si se ha partido, es que hay cosas que han sido rechazadas – la represión, la inseguridad, la pobreza, la ausencia de horizonte.

Pero es frecuente que este rechazo se acompañe de un sentimiento de culpabilidad. Hay gente cercana de quien se culpabiliza haber abandonado, una casa donde se ha crecido, tantos y tantos recuerdos agradables. Hay también ataduras que persisten, las del idioma o de la religión, y también la música, los compañeros de exilio, las fiestas, la cocina.

Paralelamente, los sentimientos que se viven hacia el país de recepción no son menos ambiguos. Si se ha venido, es porque se espera una vida mejor para sí mismo y para los suyos; pero esta espera se duplica de una aprehensión frente

a lo desconocido – tanto que se encuentra en una relación de fuerzas desfavorable; se duda de ser rechazado, humillado, se está pendiente de toda actitud que denote el menosprecio, la ironía o la piedad.

El primer reflejo no es de fijar su diferencia, sino de pasar inadvertido. El sueño secreto de la mayor parte de los migrantes, es que se les tome como hijos del país. Su tentación inicial, es de imitar sus huéspedes, y a veces lo logran. Lo más común, es que no lo logren. No tiene el buen acento, ni el buen matiz de color, ni el apellido, ni el nombre, ni los papeles que deberían, su estratagema es rápido evidenciada. (Maalouf, 2009:49)

La reacción de los trabajadores migrantes a su realidad en el nuevo contexto es muy variada, sin embargo, existen elementos comunes de deseo de terminar el contrato para generar bastantes ingresos a sus familiares, y para ello dispuestos a pagar un costo humano en donde no existe respeto a los derechos humanos fundamentales. Esta situación genera la duda y culpabilidad sobre la decisión de salir del seno familiar, la que a veces es compartida con la familia y le produce tensión a distancia sobre algo que no se puede controlar. La desolación en la posibilidad de la defensa de su situación vuelve más crítica su situación. Cuando recurren a las autoridades consulares de su país tienden a salir más dañados que beneficiados.

La temporalidad hace que se presente la duda sobre las ventajas de mantenerse en el país que los acoge, sobre todo cuando la experiencia ha sido negativa por causa del empleador o encargado, normalmente hay un rechazo a continuar en dicha situación.

La sabiduría es un camino de punta, la vía estrecha entre dos precipicios, entre dos concepciones extremas. En materia de inmigración, la primera de estas concepciones extremas es aquella que considera el país de recepción como una página blanca donde cada uno podría escribir lo que le gusta, o peor, como un terreno vago donde cada uno podría instalarse con armas y valijas sin cambiar nada de sus gestos ni de sus hábitos. (Maalouf, 2009:50)

Las ilusiones que se presentan en cada viaje al comienzo del trabajo son enormes, se van confirmando o desapareciendo en función de lo que se

vive. Generando deseos de poder establecerse legalmente o de acelerar el regreso al tiempo más rápido posible. Llegando incluso a salir de la finca y pagar el pasaje de regreso por las condiciones adversas que reciben del empleador.

Los hombres de buen sentido avanzarán de un paso hacia el evidente terreno del entendimiento, para saber que el país de recepción no es ni una página en blanco, ni una página terminada, es una página en vías de escribirse.

En el mismo tiempo, cada uno admitirá que el futuro de un país no puede ser una simple prolongación de su historia – sería mismo desolador para un pueblo, no importa el que sea, que venerar su historia más que su avenir; avenir que se construirá dentro de un cierto espíritu de continuidad, pero con profundas transformaciones, y con aportes exteriores significativos, como fue el caso de las grandes horas del pasado. (Maalouf, 2009:51)

Quienes tienen una visión positiva de su situación laboral y desean movilizarse evalúan las alternativas para poder emigrar en forma permanente con la familia, y poder establecerse en las condiciones que han logrado conocer o les han informado sobre su existencia.

Aquí la palabra maestra es reciprocidad: si yo me adhiero a mi país de adopción, si lo considero mío, si yo estimo que es parte de mí y que yo soy parte de él, y si yo actúo en consecuencia, entonces yo estoy en derecho de criticar cada uno de estos aspectos; paralelamente, si este país me respeta, si reconoce mi aporte, si me considera con mis particularidades, como siendo parte de él, y si actúo en consecuencia, entonces estoy en derecho de rechazar ciertos aspectos de mi cultura que podrían ser incompatibles con su modo de vida o con el espíritu de sus instituciones. (Maalouf, 2009:52)

En la interacción cultural que existe entre los trabajadores migrantes y los empleadores, se van conociendo aspectos positivos que se perciben aprenden con el transcurso del tiempo, siendo parte de ellos la paz y la tranquilidad social que existe en las comunidades canadienses, el respeto a lo ajeno, la utilización racional del capital adquirido, la inversión de tiempo en tiempos libres, cierta convivencia comunitaria con los compañeros de

habitación y de trabajo, aspectos que algunos trabajadores conservan en su país de origen.

La instauración de una sociedad respetuosa de las libertades ha sido progresiva e incompleta y, bajo la mirada de la Historia tomada en su conjunto, extremadamente tardía; que si las Iglesias han actuado de esta evolución, ellas han generalmente seguido el movimiento, con más o menos retinencias, más que ellas no lo han suscitado; y que a menudo la impulsión libertadora ha venido de personas que se sitúan fuera del cuadro del pensamiento religioso. (Maalouf, 2009:61)

Las circunstancias que viven los trabajadores migrantes no son de acceso al conocimiento del público canadiense, se esconde esta realidad para mantener los niveles de explotación y vulnerabilidad de los trabajadores migrantes. Las instituciones responsables de la defensa de derechos laborales y humanos actúan cada vez más, en función de las presiones que se ejercen por las organizaciones que defienden a los trabajadores, siendo de carácter limitado y restrictivo a ciertos sectores. La influencia y presión de empleadores ante los políticos, instituciones gubernamentales, funcionarios públicos, medios de comunicación, permite que esta situación siga siendo una realidad.

Cuando en la historia canadiense se escriba la realidad de quienes cultivan y producen los alimentos básicos en la agricultura que son de orígenes extranjeros y han trabajado temporalmente va a aparecer como una página oscura dentro de su historia. Lo que ya sucede con quienes se involucran a conocer sobre el tema. Cada vez más académicos estudian esta realidad y la dan a conocer.

Todos nosotros aceptamos buena cantidad de cosas que nos ofrece el mundo que nos rodea, sea que ellas nos parecen ventajosas, sea que ellas nos parecen inevitables; pero llega a cada uno de negarse cuando siente que una amenaza pesa sobre un elemento significativo de su identidad - su lengua, su religión, los diferentes símbolos de su cultura o su independencia.- También, la época se pasa bajo el doble

significado de la armonización y de la disonancia. Jamás los hombres no han tenido tantas cosas en común, tantos conocimientos comunes, tantas imágenes, tantas palabras, tantos instrumentos compartidos, pero esto empuja a los unos y a los otros a más afirmar su diferencia.

Lo que vengo de expresar puede ser observado al ojo vivo. No hay duda que la mundialización acelerada provoca, en reacción, un refuerzo de la necesidad de identidad. Y también, en razón de la angustia existencial que acompaña cambios también bruscos, un refuerzo de necesidad de espiritualidad. O sola la pertenencia religiosa aporta, o al menos busca aportar, una respuesta a estas dos necesidades. (Maalouf, 2009:106)

Los elementos de la identidad mencionados por Maalouf son jerarquizados por los trabajadores migrantes, priorizando los que les permiten seguir con el trabajo que tienen, otros elementos no son evaluados con la misma importancia, no por ello desvalorizados sino puestos en contexto de la necesidad del ingreso que genera el trabajo y están dispuestos a pagar el costo, unos pocos voluntaria y conscientemente. Los empleadores van identificando los límites de soporte de los trabajadores migrantes, quienes no encuentran opción a las circunstancias que se les presentan, ya que no tienen acceso a las instituciones que los puedan defender.

En resumen, cada uno de nosotros es depositario de dos herencias: una "vertical" que viene de sus ancestros, de tradiciones de su pueblo, de su comunidad religiosa; la otra, "horizontal" que viene de su época, de sus contemporáneos. Es esta última que, parece ser, es la más determinante, y lo es cada vez más cada día; por tanto, esta realidad no se refleja en nuestra percepción de nosotros mismos. No es de la herencia horizontal la que nosotros queremos, sino de la otra.

Que se me permita insistir, es aquí un punto esencial desde que uno se inclina sobre el concepto de identidad tal que se nos presenta en nuestros días. Hay por un lado, lo que nosotros somos en la realidad, y lo que nos volvemos bajo el efecto de la mundialización cultural, a saber de seres tejidos de hilos de todos los colores, que comparten con la vasta comunidad de sus contemporáneos lo esencial de sus comportamientos, lo esencial de sus creencias. Y además hay por otra parte lo que nosotros pensamos ser, lo que pretendemos ser, es decir miembros de tal comunidad y no de otra, de adeptos de tal fe más que de otra. No se trata de negar la influencia a menudo decisiva de nuestra herencia vertical. Se trata sobretodo, a este nivel, de dar a luz el hecho

que hay una fosa entre lo que nosotros somos y lo que creemos ser. (Maalouf, 2009:119)

De acuerdo a estos pensamientos los trabajadores migrantes desarrollan durante su estancia laboral la herencia horizontal, correspondiente a la época o tiempo que les toca vivir en circunstancias diferentes a las conocidas. Es importante hacer ver que el efecto de la mejora de las condiciones económicas en ciertas comunidades representa un cambio de imagen social del trabajador migrante y de su familia, sea por la vivienda nueva que construye o por las condiciones de vida, alimentación, vestido, estudio, vehículo, los cuales mejoran por los ingresos generados. En ciertos casos se convierte en una condición a mantener o a mejorar, por lo que el trabajador migrante está dispuesto al sacrificio que se le presente con tal de mantenerlo, mismo a costa de un pago injusto sobre un salario real.

Se puede detectar, a quienes se sienten en peligro, el miedo del cambio, viejo como la humanidad. Pero hay también inquietudes más actuales que no osaría decir injustificadas. Pues la mundialización nos lleva, de un mismo movimiento, hacia dos realidades opuestas, una a mis ojos bienvenida, la otra mal venida, a saber la universalidad y la uniformidad. (Maalouf, 2009:121)

Los trabajadores migrantes van conociendo y aceptando los cambios que se les presenta en su vida a lo largo de los años que van trabajando en las circunstancias que les genera el empleador. En las peores condiciones optan por no continuar en el programa. En el mejor de los casos, son visitados por el empleador en sus hogares durante sus vacaciones y se establece un vínculo más real hacia sus familias. La aceptación de las peores condiciones laborales se da más fácilmente en los trabajadores migrantes nuevos que en los antiguos, quienes van aprendiendo sus derechos al estar en contacto con otros trabajadores u organizaciones de defensa de sus derechos.

“Respetar alguien, respetar su historia, es considerar que pertenece a la misma humanidad, y no a una humanidad diferente, a una humanidad barata.” (Maalouf, 2009:124)

La palabra respeto toma diferentes significados en su aplicación por parte de los empleadores, tal el caso de la imposición de condiciones en la vivienda, limitación de visitas, horarios de entrada y otros, algunos empleadores lo denominan “cuidar del trabajador”, cuando se trata de violaciones a derechos fundamentales, la libertad y la dignidad, establecidos en la Carta de Derechos de la Persona de Quebec.

Todos los pueblos y todas las doctrinas han producido, en ciertos momentos de su historia, comportamientos que se han encontrado equivocados, con la evolución de las mentalidades, incompatibles con la dignidad humana; en ningún lado se les abolirá de un plumazo, pero esto no dispensa el denunciarlos y de trabajar para su desaparición. (Maalouf, 2009:124)

Las condiciones laborales y humanas que tienen que vivir los trabajadores migrantes durante la duración de su contrato en las fincas donde los empleadores están en proceso de deshumanización y sólo los visualizan en función del capital que generan, están siendo cuestionadas por las organizaciones que defienden los derechos de los trabajadores migrantes.

“La potencia de los portavoces no hace más que amplificar la opinión dominante del momento, al punto de volver inaudible todo otro sonido de campaña.” (Maalouf, 2009:131)

Los medios de comunicación reproducen el sistema del silencio que sufren los trabajadores migrantes, muy pocos son los periodistas que desean dar a conocer al público la realidad en las fincas. Esto por razones de relación con los empleadores y sus influencias sociales, económicas y políticas. Mismo algunos religiosos corresponden a esta situación, planteándoles a los

trabajadores migrantes la benevolencia de los empleadores por darles trabajo, sin analizar el costo humano, sobretodo en los casos de abusos de sus derechos laborales y humanos.

Nosotros no estamos en la era de las masas, a pesar de ciertas apariencias, sino en la era de los individuos. Bien que la población del planeta haya casi cuadruplicado en cien años, me parece que, en su conjunto, cada persona es más consciente que en el pasado de su individualidad, más consciente de sus derechos. (Maalouf, 2009:132)

La mayoría de los trabajadores conocen que tienen ciertos derechos, no saben exactamente cuales pueden defender, pero al sentir que es el caso, recurren cuando conocen a quienes los puedan defender en su idioma. Por ejemplo, la prohibición para los trabajadores migrantes de seguir comiendo la alimentación tradicional y cambiarla por la que es la voluntad del empleador, esto ha propiciado que un grupo de trabajadores reaccione hacia su propia defensa, para que ese problema deje de existir.

Mi reflexión parte de una constatación: cuando una sociedad mira en la modernidad “la mano del extranjero” ella tiende a rechazarla y a protegerse. Un fenómeno comparable puede observarse hoy, en diferentes lugares del planeta, se trata de la mundialización. (Maalouf, 2009:139)

Los trabajadores migrantes tienen tendencia a evaluar la relación con el empleador antes de propiciar una relación más estrecha, lo que establecen en función del trato y la confianza que perciben. Cuando las circunstancias son negativas por el abuso, discriminación o limitación de sus libertades, tienden al silencio y a la introspección, sobre todo hacia los compañeros afines al empleador.

“Lo que es cierto de una asamblea es también verdadero de un grupo social, de una comunidad nacional, así como de la comunidad global.” (Maalouf, 2009:140)

Las valoraciones de las situaciones experimentadas por los trabajadores migrantes se realizan en función de sus concepciones de vida, siendo tan diversas como sus culturas. Sin embargo se tiende por parte de los empleadores a clasificarlos en forma uniforme por nacionalidad o por su temporalidad. Afectando la individualidad dentro de la diversidad existente.

Sería desastroso que la mundialización en curso funcione en sentido único, de un lado los emisores universales, del otro los receptores, de un lado aquellos que están convencidos que el resto del mundo no puede enseñarles nada del otro, aquellos que están persuadidos que el mundo no querrá jamás escucharlos. (Maalouf, 2009:143)

Las condiciones de dominación por parte de los empleadores confunden a los trabajadores migrantes en cuanto al carácter de dependencia, en la toma de decisiones en forma integral de su existencia durante el contrato laboral, en el trabajo y en la vida privada. Los trabajadores migrantes más necesitados de los ingresos aceptan estas condiciones, como parte del costo a pagar para recibir la remuneración que servirá a sus familias para subsistir.

¿A quién pertenece el mundo? A ninguna raza en particular, a ninguna nación en particular. Pertenece, más que a otros momentos en la historia, a todos aquellos que desean hacerse un lugar. Pertenece a todos los que buscan aprovechar las reglas del juego - así de confusas sean ellas - para utilizarlas a su ventaja. (Maalouf, 2009:145)

Las circunstancias de relación laboral entre trabajadores migrantes y empleadores, entre dominados o dominadores es muy dinámica y se presenta cuando se acepta como una realidad para ambos grupos, quienes ejercen influencia en el otro, sin embargo existen márgenes de maniobra para establecer relaciones diferentes. Las condiciones de miedo paralizan a muchos trabajadores migrantes en su accionar ante las violaciones de sus derechos y no reaccionan en su defensa.

“No dudo que la mundialización amenace la diversidad cultural, en particular la diversidad de idiomas y de modos de vida; estoy persuadido que esta amenaza es infinitamente más grave que en el pasado.” (Maalouf, 2009:145)

El aprendizaje del idioma por los trabajadores migrantes para poder comunicarse y tener una convivencia más fácil, con nuevos modos de vida, va sustituyendo imágenes sobre la vida cultural de los trabajadores migrantes en relación a diferentes manifestaciones en aspectos de la vida cotidiana.

Los trastornos tecnológicos y sociales que se producen alrededor de nosotros constituyen un fenómeno histórico de una gran complejidad y de una gran amplitud, cada uno puede obtener beneficio, y nadie - incluyendo América - no es capaz de manejar.

Vista del interior, la Internet es un formidable instrumento de libertad, un espacio razonablemente igualitario en el cual cada uno puede servirse a su gusto, y en el seno del cual cuatro estudiantes astutos pueden ejercer tanta influencia como un jefe de estado o una compañía petrolera. (Maalouf, 2009:146)

La utilización de los teléfonos celulares y de Internet les permite a los trabajadores migrantes un nivel importante de libertad de comunicación, cuando tienen acceso a los mismos. Existen empleadores que impiden que los trabajadores migrantes tengan acceso a estas tecnologías.

La bicicleta es un medio de locomoción que permite al trabajador migrante salir de la finca y establecer contacto con otros trabajadores o personas de la comunidad.

Más generosamente, los nuevos medios de comunicación ofrecen a un gran número de nuestros contemporáneos, a gentes que viven en todos los países y son portadores de todas las tradiciones culturales, la posibilidad de contribuir a la elaboración de la que será mañana nuestra cultura común. (Maalouf, 2009:147)

La comunicación con sus familias a través de medios de comunicación accesibles les permite una mayor tranquilidad y propicia más estabilidad en la relación familiar. Sin embargo, no todos los empleadores están anuentes que los trabajadores migrantes accedan a ellos, sea por desconocimiento o por falta de voluntad.

Comunidades humanas que habían forjado a lo largo de la historia una cultura original, hecha de mil y un descubrimientos - vestimentarios, medicinales, pictóricos, musicales, gestuales, artesanales, culinarios, narrativos...-, están amenazados de perder su tierra, su idioma, su memoria, su saber, su identidad específica, su dignidad. (Maalouf, 2009:150)

Los trabajadores migrantes que tienen culturas tradicionales observan enormes diferencias con la cultura que existe en el medio laboral y social, si tienen la oportunidad de conocerlo. La presión que ejercen ciertos empleadores hacia la uniformidad cultural es parte de la realidad que deben vivir, sobretodo en aspectos alimentarios y de relación con los compañeros de trabajo.

“El combate por la diversidad cultural será ganado cuando estemos listos a movilizarnos, intelectual, afectiva y materialmente, en favor de un idioma amenazado de desaparición, con tanto de convicción como para impedir la extinción del panda o del rinoceronte.” (Maalouf, 2009:151)

“He constantemente citado el idioma al número de elementos que definen una cultura, y una identidad; sin embargo, insistir en el hecho que no se trata solamente de un elemento entre otros.” (Maalouf, 2009:152)

Es cierto para muchos de los otros, dondequiera en el mundo, y no habría necesidad de largas demostraciones para constatar que un hombre puede vivir sin ninguna religión, pero evidentemente no sin ningún idioma. Otra observación, así de evidente, pero que amerita de ser recordada desde que se comparan estos dos elementos mayores de la identidad: la religión tiene vocación exclusiva, el idioma no. (Maalouf, 2009:153)

“El idioma tiene vocación para ser el *pivot* de la identidad cultural y la diversidad lingüística el *pivot* de toda la diversidad.” (Maalouf, 2009:154)

La importancia del idioma en los trabajadores migrantes es significativa, ya que el desconocimiento del francés impide la comunicación y comprensión de su alrededor, siendo muy vulnerables a la voluntad del empleador, incluso en la manipulación de la información cuando existen enfermedades, accidentes de trabajo y se traducen los hechos para evitar la responsabilidad del empleador.

El aprendizaje del idioma no es propiciado por la mayoría de los empleadores, incluso, quienes llegan a hacer creer a los trabajadores migrantes que les es prohibido aprenderlo ya que su estancia es sólo para trabajar.

La conservación del idioma propio se realiza a través de la comunicación con la familia y con otros trabajadores. En condiciones adversas utilizan los idiomas ancestrales para comunicarse para que no se les entienda la comunicación. Algunos encargados les prohíben utilizarlos en el trabajo.

Entre el idioma identitario y el idioma global, hay un vasto espacio, un inmenso espacio que hay que saber llenar...  
La única vía posible es aquella de una acción voluntaria que consolidaría la diversidad lingüística, y se instalaría en las costumbres, partiendo de una idea simple: hoy, toda persona tiene necesidad, a la evidencia de tres idiomas. El primero es su idioma identitario, el tercero el inglés, el segundo idioma seleccionado libremente. (Maalouf, 2009:162)

En el caso de los trabajadores migrantes que laboran en la provincia de Quebec, el idioma de mayor comunicación es el francés, en el resto de Canadá es el inglés, la importancia de la comunicación es en forma cotidiana y de necesidad.

“El sólo objetivo razonable, el sólo objetivo honorable, es de obrar para que cada ciudadano sea tratado como un ciudadano a parte entera, sin importar cuales sean sus pertenencias.” (Maalouf, 2009:173)

Los trabajadores migrantes que poseen la condición de temporales son sujetos a no ser considerados con los mismos derechos laborales y humanos que el resto de trabajadores migrantes con status permanente o ciudadanía. Esto se manifiesta incluso en el grado de exigencia y trato en la realización del mismo tipo de trabajo.

Habría que hacer de tal manera que nadie se sienta excluido de la civilización común que está en proceso de nacimiento, que cada uno pueda encontrar su idioma identitario, y ciertos símbolos de su cultura propia que cada uno, allí mismo, pueda identificarse, no sería más que un poco, que se vea resurgir en el mundo que lo rodea, en lugar de buscar refugio en un pasado idealizado. Cada uno debería poder incluir, un componente nuevo: el sentimiento de pertenecer también a la aventura humana. (Maalouf, 2009:188)

Los trabajadores migrantes que sufren el daño a su dignidad humana no tienen acceso a la vivencia de la mayoría de la población, acceso a la diversidad cultural y respeto de sus derechos humanos fundamentales, desean ser considerados en toda la plenitud de ser seres humanos que trabajan temporalmente.

## **5. Marco Metodológico**

La investigación se realiza en paralelo al proceso de vivencia de las experiencias de los trabajadores migrantes, quienes laboran en diversas fincas. La comunicación se establece de diferentes maneras en función de la realidad que viven en relación a su libertad de comunicación, de movilización y el respeto a su dignidad.

A lo largo de la tesis se denomina a los trabajadores agrícolas temporales guatemaltecos como trabajadores migrantes.

La investigación conlleva planteamientos teóricos de diferentes filósofos quienes analizan diversas concepciones filosóficas sobre la identidad. Posteriormente se realiza una investigación y análisis sobre el concepto identidad que se encuentra en la doctrina social de la Iglesia, en el marxismo, en la cultura guatemalteca y quebequense y la descripción empírica del proceso de migración que complementa la teoría con observaciones y experiencias.

El paradigma cualitativo estriba en la identidad de los trabajadores migrantes influenciada por la calidad de vida dentro de la duración del contrato de trabajo. Quienes parten de condiciones familiares y comunitarias propias de su ambiente conocido hacia condiciones diferentes donde laboran por varios años. En determinados casos, peores de las que han conocido, como la vivienda, el trato del empleador o encargado, empleador único, condiciones de acceso a la salud, relación social y otras.

El paradigma cuantitativo estriba en los efectos que aporta la vivencia a los trabajadores migrantes en términos de capital recibido por el salario, los beneficios materiales, el tiempo y el lugar de trabajo.

La adquisición de la bibliografía se ha realizado mediante el uso de libros obtenidos en bibliotecas, internet, librerías. Los métodos de adquisición de la información directa e indirecta de los trabajadores migrantes se han realizado utilizando técnicas de grabación, video, fotografía, teléfono, celular, internet.

La estructura del lenguaje corresponde a la lógica modal con enunciados y preferencias expresadas en proposiciones verdaderas.

Los resultados obtenidos se han analizado en forma específica hacia la orientación del tema filosófico de la Identidad, los que pueden proveer conocimientos en diferentes áreas entre las que se pueden mencionar, trabajo social, sociología, relaciones internacionales, política, ética, leyes, economía, psicología, medicina y otras.

El surgimiento de nuevas identidades por relaciones interpersonales entre los trabajadores migrantes y los empleadores se analiza en los contextos del mundo actual real que viven ambos grupos sociales y comprenden aspectos que han sido experimentados dentro de una problemática general intensa y en casos, muy conflictiva, derivada de una relación con predominancia del capital a lo humano.

Los comportamientos de los empleadores y de los trabajadores migrantes se enmarcan dentro de la realidad social de la provincia de Quebec, donde predomina como instrumento jurídico la Carta de Derechos de la persona de Quebec, que rige el quehacer jurídico y social de la población, dándose la negación de su aplicación en innumerables casos de trabajadores migrantes, siendo uno de los resultados analizados más significativos.

## Segunda Parte

### 6. La Identidad en la Doctrina Social de la Iglesia

Entre los diferentes conceptos sobre la identidad que se analizan en la historia de la filosofía se encuentra la identidad moral, la cual se analiza posteriormente dentro de la complejidad histórica de los contextos espirituales, geográficos, sociales, económicos, políticos, culturales que viven los trabajadores migrantes y los empleadores.

La identidad moral se encuentra relacionada con los principios morales del individuo. Se encuentra vinculada a elementos subjetivos del “self”, en estrecha relación con una continua lucha interna de las personas por mantenerse en una cierta posición, independientemente del espacio y del tiempo, tratando de interpretar y responder a las condiciones externas que se les presentan en función de los principios que han convertido en propios y que han hecho suyos de forma esencial.

La convivencia social que respeta la normatividad establecida en la sociedad se desarrolla en forma pacífica y de entendimiento, al quebrantar la normatividad se genera la disfuncionalidad de la relación social.

Se hace un análisis de la identidad en la doctrina social de la iglesia católica a través de varias cartas encíclicas, una constitución pastoral y una carta apostólica.

“La Enseñanza Social de la Iglesia ha querido ser la traducción y actualización de los principios de vida social que se desprenden de una visión cristiana del hombre y de su destino.” (De León, 2009: 65)

Las ideas encontradas en las encíclicas son clasificadas en varias categorías, la identidad se analiza en base a temas de la persona, de la familia, de la sociedad, de la autoridad pública y del Estado.

Los temas de identidad se desarrollan durante la interacción entre los empleadores y trabajadores migrantes, entre quienes se generan condiciones de relación humana en formas diversas, entre las que se involucran otros actores humanos que participan en forma predominante de esta relación humana, tal el caso del personal de las agencias de reclutamiento y de las instituciones gubernamentales a nivel local, y diplomáticos a nivel internacional. Además participan en la relación con trabajadores migrantes y empleadores, personas de los organismos de apoyo a los trabajadores, religiosos, sindicalistas, comerciantes, académicos que investigan y analizan este mundo actual real y personas de la comunidad que tienen relación con los trabajadores migrantes.

### **6.1 Identificación de las Cartas Encíclicas, Constitución Pastoral y Carta Apostólica**

CARTA ENCÍCLICA **“RERUM NOVARUM”**, LEÓN XIII. (15 mayo de 1891)

“Esta encíclica es sobre la situación de los obreros.” (León XIII, 1891:1)

CARTA ENCÍCLICA **“QUADRAGESIMO ANNO”**, PÍO PP. XI. (15 de mayo de 1931)

“Esta encíclica es sobre la restauración del orden social en perfecta conformidad con la ley evangélica al celebrarse el 40º aniversario de la encíclica "Rerum Novarum" de León XIII.” (Pío XI, 1931:1)

Esta carta encíclica comprende los beneficios de la encíclica *Rerum Novarum*, la doctrina económica y social de la Iglesia y el cambio profundo operado después de León XIII.

Según Pablo VI (1971) el Papa Pío XI se preocupa más ampliamente por la estructuración racional de la economía.

CARTA ENCÍCLICA “**MATER ET MAGISTRA**”, **JUAN PP. XXIII**. (15 de mayo de 1961)

“Encíclica sobre el reciente desarrollo de la cuestión social a la luz de la doctrina cristiana.” (Juan XXIII, 1961:1)

Comprende las enseñanzas de la encíclica *Rerum Novarum* y su desarrollo posterior en el magisterio de Pío XI y Pío XII, la puntualización y desarrollo de las enseñanzas sociales de los Pontífices anteriores, los aspectos recientes más importantes de la cuestión social y la reconstrucción de las relaciones de convivencia en la verdad, en la justicia y en el amor.

CARTA ENCÍCLICA “**PACEM IN TERRIS**”, **JUAN PP. XXIII**. (11 de abril de 1963)

“Carta encíclica sobre la paz entre todos los pueblos que ha de fundarse en la verdad, la justicia, el amor y la libertad.” (Juan XXIII, 1963:1)

Comprende la ordenación de las relaciones civiles, la ordenación de las relaciones políticas, la ordenación de las relaciones internacionales, la ordenación de las relaciones mundiales y las normas para la acción temporal del cristiano.

CARTA ENCÍCLICA “**ECCLESIAM SUAM**”, **PABLO VI.** (6 de agosto de 1964)

“Encíclica sobre el “Mandato” de la Iglesia en el mundo contemporáneo.” (Pablo VI, 1964:1)

Comprende la doctrina del evangelio y la gran familia humana, la triple tarea de la Iglesia, la paz, los seguidores del Señor, pobreza, caridad, culto a María y varios temas sobre la Iglesia, la salvación de la sociedad humana y la justicia en la globalización de la cuestión social.

CONSTITUCIÓN PASTORAL “**GAUDIUM ET SPES**”, **PABLO VI.** (7 de diciembre de 1965)

“Constitución pastoral Gaudium et Spes (GS) sobre la Iglesia en el mundo actual.” (Pablo VI, 1965:1)

Sobre la situación del hombre en el mundo de hoy, la Iglesia y la vocación del hombre y los problemas más urgentes.

CARTA ENCÍCLICA “**POPULORUM PROGRESSIO**”, **PABLO VI.** (26 de marzo de 1967)

“Encíclica sobre la necesidad de promover el desarrollo de los pueblos.” (Pablo VI, 1967:1)

Comprende la temática sobre el desarrollo integral del hombre y el desarrollo solidario de la humanidad.

CARTA APOSTÓLICA **“OCTOGESIMA ADVENIENS”**, **PABLO VI.** (14 de mayo de 1971)

“Dirigida al cardenal Mauricio Roy, presidente del Consejo para los seglares y de la Comisión pontificia “Justicia y Paz” en ocasión del octogésimo aniversario de la Encíclica Rerum Novarum.” (Pablo VI, 1971:1)

Comprende la temática sobre los nuevos problemas sociales, las aspiraciones fundamentales y corrientes ideológicas, los cristianos ante los nuevos problemas y hace un llamamiento a la acción.

CARTA ENCÍCLICA **“LABOREM EXERCENS”**, **IOANNES PAULUS PP. II.** (14 de septiembre de 1981)

“Carta Encíclica sobre el Trabajo Humano en el 90 aniversario de la Rerum Novarum.” (Juan Pablo II, 1981:1)

Comprende la temática sobre el trabajo y el hombre, las relaciones entre el trabajo y el capital, los derechos de los trabajadores y los elementos de la espiritualidad del trabajo.

Según Pablo VI (1971) al cabo del siglo del gran diálogo doctrinal de la Iglesia con el mundo, llama la atención sobre la cuestión principal, el hombre, punto de partida y meta de toda convivencia social y de toda institución que busca estructurarla.

CARTA ENCÍCLICA **“CENTESIMUS ANNUS”**, **IOANNES PAULUS PP. II.** (1 de mayo de 1991)

“En el centenario de la Rerum Novarum.” (Juan Pablo II, 1991:1)

Carta Encíclica sobre los rasgos característicos de la Rerum Novarum, las cosas nuevas de hoy, el año 1989, la propiedad privada y el destino universal de los bienes, el estado y la cultura, el hombre como camino de la Iglesia.

CARTA ENCÍCLICA “**CARITAS IN VERITATE**”, **BENEDICTO XVI**. (29 de junio del 2009)

“Carta Encíclica sobre el desarrollo humano integral en la caridad y en la verdad.” (Benedicto XVI, 2009:1)

Comprende el mensaje de la Populorum Progressio, el desarrollo humano de nuestro tiempo, la fraternidad, desarrollo económico y sociedad civil, el desarrollo de los pueblos, derechos y deberes, el ambiente, la colaboración de la familia humana y el desarrollo de los pueblos y la técnica.

## 6.2 La Identidad en la persona

### 6.2.1. Moral

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo económico de los pueblos se degrada cuando depende de la tecnología, cuando es antinatural y consumista. Dios ha inscrito las normas fundamentales de la ley moral en el hombre.

El hombre trabajador migrante y empleador deben respetar la ley moral en el hombre ante las concepciones que hacen depender el desarrollo económico de los avances tecnológicos.

Según León XIII (1891) los patronos que lucran con la opresión de los necesitados obteniendo ganancia de la pobreza están fuera de las leyes divinas y humanas.

Los empleadores que obtienen lucro mediante la explotación inhumana de los trabajadores migrantes, quienes necesitan y realizan el trabajo, actúan fuera de las leyes y normas existentes. Se encuentran en proceso de deshumanización.

Según Pablo VI (1967) el papel de la Jerarquía es el de enseñar e interpretar los principios morales que hay que seguir, a los seglares les corresponde con su libre iniciativa penetrar de espíritu cristiano la mentalidad y las costumbres, las leyes y las estructuras de la comunidad en que viven.

La jerarquía eclesiástica enseña e interpreta los principios morales a seguir por los trabajadores migrantes y empleadores católicos quienes los expresan en sus pensamientos, acciones, costumbres, leyes y comunidades.

Según Juan Pablo II (1981) la Iglesia ve un deber suyo particular en la formación de una espiritualidad del trabajo, que ayude a todos los hombres a acercarse a través de él a Dios.

La concepción sobre la “espiritualidad del trabajo” acerca los hombres trabajadores migrantes y empleadores a Dios. Es importante la formación a todo nivel en este sentido. Esta concepción es ausente en numerosos empleadores y trabajadores.

Según Pablo VI (1965) por autonomía de la realidad terrena se quiere decir que las cosas creadas y la sociedad misma gozan de propias leyes y valores, que el hombre ha de descubrir, emplear y ordenar poco a poco, es absolutamente legítima esta exigencia de autonomía. Por la propia naturaleza

de la creación, todas las cosas están dotadas de consistencia, verdad y bondad propias y de un propio orden regulado, que el hombre debe respetar con el reconocimiento de la metodología particular de cada ciencia o arte.

El trabajador migrante debe respetar y vivir en la consistencia, verdad, bondad y orden en la naturaleza de la creación. El trabajador migrante descubre, emplea y ordena las leyes y valores de la sociedad donde labora, exigiendo su autonomía. Estas leyes y valores deben ser respetados por los empleadores. Los empleadores que actúan fuera de las normas establecidas contribuyen a la destrucción de los principios que son base de la concepción del sistema legal.

#### 6.2.2 Valores

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo del hombre debe incluir los valores de la verdad, el bien, la fraternidad natural y sobrenatural, la libertad, la justicia.

La verdad, el bien, la fraternidad natural y sobrenatural, la libertad y la justicia son valores que deben tener los hombres empleadores y trabajadores migrantes en su concepción de desarrollo. Estos valores son de conocimiento humano, entre los trabajadores migrantes existe un tipo de estoicismo y necesidad que hace que puede aparentar un pensamiento de servilismo total ante el empleador, incluso en contra de sus mismos valores. Sin embargo, hay quienes consideran que minimizándose como persona es la mejor manera de poder conservar su trabajo y los ingresos que obtienen de él. El empleador en proceso de deshumanización percibe estas actitudes del trabajador propicias para explotarlo.

### 6.2.3 Virtudes

Según Juan Pablo II (1991) se involucran las virtudes de la diligencia, laboriosidad, prudencia, capacidad de riesgo, fiabilidad, lealtad, ánimo en decisiones críticas, capacidad de enfrentamiento de situaciones adversas.

Las virtudes de los empleadores propias de su cultura se hacen resaltar con las virtudes de los trabajadores migrantes cuando las expresan y son valoradas. La continua vivencia de las virtudes mencionadas por Juan Pablo II fortalece al trabajador migrante mientras se mantiene lejos de la familia, pero sobretodo le ayuda en los momentos difíciles del trabajo y en su convivencia con los compañeros.

### 6.2.4 Bien

Según Benedicto XVI (2009) Dios le revela al hombre sobre sí mismo, la razón y la fe orientan al hombre hacia el bien.

La concepción del bien en el actuar, sentir y pensar de los trabajadores migrantes y empleadores puede dirigirse por la razón y la fe. En la realidad se manifiesta en base a criterios predominantemente económicos.

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo está relacionado con la integralidad de la persona, espiritual y cuerpo. En las sociedades desarrolladas el alma no debe ser oprimida, no debe estar esclavizada por la droga y por la desesperación. El desarrollo pleno se da donde hay bien espiritual y moral de las personas.

La concepción del bien espiritual y moral de los trabajadores migrantes y empleadores en forma integral propicia su pleno desarrollo. Las condiciones impuestas por el empleador no permiten el desarrollo personal.

Según Juan XXIII (1961) los hombres deben actuar en forma moral y con respeto al derecho, en armonía con quienes se orienten al bien común.

Los empleadores en proceso de deshumanización actúan fuera del contexto normativo establecido, con plena convicción de la priorización de sus intereses particulares ante la opción del bien común y el respeto de las concepciones morales de la sociedad.

Juan XXIII (1963) motiva a los católicos a participar en la vida pública y colaborar por el bien común.

Los empleadores tienen opción de participar plenamente en la vida personal y comunitaria. Los trabajadores migrantes tienen impedimento para desarrollar una vida comunitaria, lo cual es impuesto por los empleadores.

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo sólo es posible en función del bien común. Los actores principales deben tener formación profesional y coherencia moral.

La falta de coherencia moral de algunos dirigentes deshumanizados de los empleadores provoca una crisis de pensamiento ético a nivel de todos ellos, quienes se consideran forzados ante situaciones impositivas. Los conocimientos limitados de estos dirigentes sobre temas de orden humano y global introducen conceptos equívocos en sus decisiones, los cuales afectan miles de trabajadores migrantes.

#### 6.2.5 Libertad

Según Pablo VI (1967) los hombres tienen inteligencia y libertad, tienen responsabilidad de crecer y salvarse.

Los empleadores gozan de la libertad, propia del medio mientras grupos de trabajadores migrantes viven un sistema de neo-esclavitud a nivel mental y físico. La expresión de sus ideas por parte de los trabajadores migrantes es muy limitada, tanto por el idioma como por la falta de voluntad de escucharlos y del acceso a la expresión. Su libertad es limitada por los empleadores en proceso de deshumanización, amparados en la concepción de un empleador único.

Según Pablo VI (1967) el hombre debe actuar con propiedad, evaluar su valor, es quien tiene la autoría de sí mismo, actuando libremente según sus limitaciones.

Los trabajadores migrantes se encuentran limitados en su autonomía ante la voluntad del empleador, están desprovistos de poder defender sus derechos y actuar libremente.

Según Juan Pablo II (1991) la libertad tiene como condición la obediencia a la verdad sobre Dios y el hombre.

La libertad de los trabajadores migrantes está limitada en la posibilidad de vivir en forma plena sus creencias y costumbres por los empleadores en proceso de deshumanización. Sobre todo en el caso de la verdad, ampliamente valorada en su sociedad les es negada por los dirigentes de los empleadores.

Según Juan Pablo II (1991) la libertad adquiere valor al aceptar la verdad.

El poco conocimiento de la verdad del mundo que les rodea limita la vida de los trabajadores migrantes, quienes poco a poco la van descubriendo en lo que les interesa. Los empleadores reciben información sobre verdades

limitadas por los intereses de los dirigentes deshumanizados quienes priorizan concepciones de beneficio individual. Los empleadores están sometidos a limitaciones en su libertad de comprensión de la realidad por la escasez de conocimiento en temas relacionados con los trabajadores migrantes como seres humanos.

Según Pablo VI (1965) la orientación del hombre hacia el bien se logra con el uso de su libertad. La verdadera libertad es signo eminente de la imagen divina en el hombre. El hombre ha sido creado por Dios para un destino feliz situado más allá de las fronteras de la miseria terrestre.

La limitación de la libertad de los trabajadores migrantes por intereses individuales de los empleadores en proceso de deshumanización, es uno de los componentes que obstaculiza la felicidad en los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1971) el cristianismo no favorece la ideología liberal, concibiendo la libertad individual sin límites, con interés exclusivo del dinero y del poder, considera la solidaridad humana como iniciativa individual y no como valor de la organización social.

La libertad individual sin límites en los empleadores no es favorecida por el cristianismo. La solidaridad humana es manifiesta por organizaciones sindicales, sociales y algunos grupos católicos latinoamericanos.

De otras ideologías socialistas recomienda el papa Pablo VI (1971) que los cristianos sean vigilantes de los valores de libertad, de responsabilidad y de apertura a lo espiritual, garantizando el desarrollo integral del hombre.

Los trabajadores migrantes y empleadores cristianos deben estar vigilantes de los valores de libertad, responsabilidad y apertura espiritual que

garanticen el desarrollo integral del hombre, sin priorizar el capital ante lo humano.

#### 6.2.6 Justicia

Según Pío XI (1931) los trabajadores trabajan y viven dentro de una economía que debe tener entre sus principios la justicia y la caridad social.

Los principios de justicia y caridad social son marginales e inaccesibles para los trabajadores migrantes en su realidad de vida cotidiana cuando el pensamiento del empleador en proceso de deshumanización es limitado exclusivamente hacia la producción y el capital.

León XIII (1891) describe deberes de los proletarios,

La doctrina de la Iglesia puede unir a los ricos y a los proletarios, solicitándoles el cumplimiento de sus deberes, sobre todo los de la justicia. Los deberes de los proletarios son: cumplir íntegra y fielmente lo que por propia libertad y con arreglo en la justicia se haya estipulado sobre el trabajo; no dañar el capital; no ofender a la persona de los patronos; abstenerse de toda violencia al defender sus derechos y no promover sediciones; no mezclarse con hombres depravados. (León XIII, 1891:7)

La doctrina cristiana une a los empleadores y a los trabajadores migrantes en el cumplimiento de sus deberes, sobre todo los relacionados con la justicia. Los trabajadores migrantes cumplen con lo establecido en el trabajo, no afectan el capital, no ofenden a la persona de los empleadores, no tienen acceso a defender sus derechos, cuidan sus relaciones, a veces por temor.

Según Pablo VI (1965) la Iglesia ha concentrado los principios de justicia y equidad, exigidos por la recta razón, tanto en orden a la vida individual y social como en orden a la vida internacional.

Los principios de justicia y equidad deben ser defendidos en este tipo de relación por los gobiernos de los trabajadores migrantes y de los empleadores involucrados como parte de sus relaciones internacionales dentro de este proceso de globalización de la mano de obra.

Según Pablo VI (1965) la Biblia enseña que la creación entera es para el hombre. La tierra está para que el hombre obtenga los medios de subsistencia y los instrumentos de su progreso, todo hombre tiene el derecho de encontrar en ella lo que necesita. Los bienes creados deben ser para todos con criterios de justicia y de caridad.

En la Biblia la creación entera es para el hombre, los trabajadores migrantes y empleadores deben encontrar en la tierra los medios necesarios para su subsistencia y progreso regidos por conceptos de justicia y de caridad.

Según Pablo VI (1967) los católicos de los países más favorecidos deben trabajar por volver la realidad una moral de justicia y de equidad.

Los principios de justicia y de equidad no se dan a conocer en la relación trabajador migrante – empleador, empezando por la concepción limitante del contrato de trabajo el cual establece una relación definida y limitada para el trabajador migrante en beneficio del empleador.

Según Pablo VI (1967) la Iglesia plantea que combatir la miseria y luchar contra la injusticia es promover un mayor bienestar, el progreso humano y espiritual de todos, el bien común de la humanidad. La paz se construye todos los días, proyectando una justicia más perfecta entre los hombres.

Las injusticias que viven los trabajadores migrantes por parte de los empleadores en proceso de deshumanización o de los encargados latinoamericanos propicia el malestar entre ellos, relegando la relación a una posición individualizada, con manifiesta intranquilidad y descontento por parte de los trabajadores migrantes, quienes no conocen, ni tienen acceso a la defensa de sus derechos y con ello no acceden a la justicia institucional.

Según Juan Pablo II (1981) para los creyentes, la actividad humana individual y colectiva o el conjunto ingente de esfuerzos realizados por el hombre a lo largo de los siglos para lograr mejores condiciones de vida, considerado en sí mismo, responde a la voluntad de Dios. El hombre recibió el mandato de gobernar el mundo en justicia y santidad, sometiendo así la tierra y cuanto en ella se contiene, reconociendo a Dios como Creador de todo.

La actividad del empleador hacia el trabajador migrante se da en base a la minimización de las condiciones de vida mientras está vigente la duración del contrato de trabajo, abarcando los aspectos fundamentales de la vida del trabajador migrante. Las condiciones de justicia del medio existente no se aplican a las situaciones específicas de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) los fieles deben conocer la naturaleza íntima de todas las criaturas, su valor y su ordenación a la gloria de Dios y, además, deben ayudarse entre sí, también mediante las actividades seculares, para lograr una vida más santa, de suerte que el mundo se impregne del espíritu de Cristo y alcance más eficazmente su fin en la justicia, la caridad y la paz.

La priorización de la individualidad y del capital ante la convivencia humana con los trabajadores migrantes establece parámetros lejanos a la

posibilidad de una mutua relación basada en el respeto y la justicia, propiciando situaciones que no generan un ambiente de cordialidad y de paz.

Para la Iglesia, según Juan Pablo II (1981), enseñar y difundir la doctrina social pertenece a su misión evangelizadora y forma parte esencial del mensaje cristiano, ya que ésta doctrina expone sus consecuencias directas en la vida de la sociedad y encuadra incluso el trabajo cotidiano y las luchas por la justicia en el testimonio de Cristo Salvador.

La enseñanza y difusión de la doctrina de la Iglesia es difundida en cuanto a la justicia por algunos religiosos cercanos de los empleadores bajo una perspectiva de beneficencia y generosidad hacia los trabajadores migrantes por proporcionarles empleo y con ello conseguir recursos para mejorar sus condiciones de vida. En esta perspectiva no se desea visualizar las enormes cantidades de capital que recibe el empleador por el trabajo productivo del trabajador migrante ni las injusticias que cometen los empleadores en proceso de deshumanización en aspectos relativos a los derechos fundamentales de los seres humanos. Existen religiosos que dedican sus esfuerzos y tiempo a la defensa y apoyo de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) todo hombre ha de dar esta respuesta, en la que consiste el culmen de su humanidad. El amor por el hombre y, en primer lugar, por el pobre, en el que la Iglesia ve a Cristo, se concreta en la promoción de la justicia.

Las concepciones de relación de los empleadores en proceso de deshumanización establecen condiciones de inequidad e injusticia con los trabajadores migrantes aprovechándose de su situación de dominio.

Según Juan Pablo II (1981) para que se ejercite la justicia y tengan éxito los esfuerzos de los hombres para establecerla, es necesario el don de la gracia, que viene de Dios. Por medio de ella, en colaboración con la libertad de los hombres, se alcanza la misteriosa presencia de Dios en la historia que es la Providencia.

El ejercicio de la justicia y la libertad es una enseñanza que tienen los empleadores en su sociedad, la cual niegan en su aplicación a los trabajadores migrantes quienes se encuentran en una posición de extrema vulnerabilidad.

Según Benedicto XVI (2009) la doctrina social de la Iglesia ha sostenido siempre que la justicia afecta a todas las fases de la actividad económica, porque en todo momento tiene que ver con el hombre y con sus derechos.

La ausencia de la aplicación de la justicia en temas laborales como en aspectos de los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes afecta el desarrollo de la producción. Los trabajadores migrantes manifiestan reacciones en el trabajo ante situaciones adversas a sus personas.

#### 6.2.7 Dignidad

Según Pío XI (1931) la concepción del capital y trabajo que no respeta la dignidad de los trabajadores está en contra del orden correcto.

La experiencia de vida de los trabajadores migrantes se ve afectada en las limitaciones en su libertad de movilización, libertad de comunicación, hacinamiento en sus viviendas, respeto a su cultura, mal trato por parte del empleador, éstas son algunas de las condiciones de trabajo y de vida que experimentan en su nueva experiencia, que se realizan por la ignorancia de

relación humana por parte del empleador en proceso de deshumanización, falta de sensibilidad humana y violación a los valores de la sociedad a donde pertenece.

Según Juan XXIII (1963) los trabajadores migrantes tienen derecho al trabajo, a realizarlo, a obtener a cambio un salario, a realizarlo en buenas condiciones y vivir con dignidad.

Los empleadores en proceso de deshumanización no respetan el salario de los trabajadores migrantes, ni lo establecido en el contrato de trabajo, lo hacen con amplia impunidad.

Según Juan XXIII (1963) la dignidad humana es respetada al poder actuar con voluntad y libertad.

La dignidad de los trabajadores migrantes no es respetada por los empleadores en proceso de deshumanización, quienes impiden tener un mínimo de libertad, dentro de un contexto social que es ampliamente libre, someten al trabajador migrante a su voluntad, le infunden temores de despido y retorno a su país si no le obedecen, aún fuera de horarios laborales.

Según Pablo VI (1967) las condiciones políticas, económicas y sociales deben respetar la dignidad del hombre y servirle.

Estas condiciones se dan plenamente para el empleador. Sin embargo el empleador en proceso de deshumanización se las limita al trabajador migrante impunemente.

Según Pablo VI (1967) los trabajadores no desean continuar en la miseria, desean más seguridad, salud, estabilidad laboral, responsabilidad,

ser libres de la opresión y respeto a su dignidad, recibir mayor educación y conocimientos para su superación.

La lucha porque sus familias puedan salir adelante por parte de los trabajadores migrantes los hace priorizar el aceptar las condiciones indignas que les dan los empleadores en proceso de deshumanización.

Según Pablo VI (1967) el trabajo es humano si es inteligente y libre. La dignidad del trabajador debe respetarse.

Los trabajadores migrantes desean el respeto a su dignidad. Los empleadores en proceso de deshumanización no valoran las cualidades y derechos de los trabajadores migrantes. Su visión de relación humana es limitada. No visualizan que reciben amplios beneficios económicos por parte de otros seres humanos a través de la producción.

Según Juan Pablo II (1991) cuando el hombre depende de la sociedad, tiene dificultad en reconocer su dignidad y obstaculiza la construcción de la comunidad humana.

La influencia en decisiones laborales y salariales por parte de la dirigencia empresarial hacia los empleadores les impide la buena relación con los trabajadores migrantes, quienes viven en constante tensión y desconfianza, sobre todo cuando se dejan llevar por esas malas decisiones. Los trabajadores migrantes que laboran con empleadores en proceso de deshumanización viven un mundo de marginación y fuera del contexto legal laboral y de las condiciones de vida de quienes los rodean.

Según Juan Pablo II (1991) la dignidad humana incluye la sobrevivencia y participación en el bien común.

El reconocimiento de la dignidad humana es propio de aquellos empleadores quienes han sido educados en un contexto de desarrollo humano y de bienestar social. Algunos trabajadores migrantes viven en ambientes propios a la sobrevivencia en su país de origen y allí conviven en actividades comunitarias. Los empleadores en proceso de deshumanización no son capaces de reconocer la dignidad de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) el hombre se expresa culturalmente, tiene idioma, historia y actitudes de su existencia. La falta de estos elementos corrompe la cultura y la moral de la sociedad. La defensa del derecho al trabajo se suma a la defensa de la cultura y de los derechos nacionales.

La expresión de los trabajadores migrantes en su idioma, su cultura y moral se limitan debido a las decisiones que toman los empleadores en proceso de deshumanización quienes incluso influyen en la comida que tienen que ingerir los trabajadores migrantes mediante la presión de cambiarla o la limitación en el transporte para adquirir su comida tradicional. La corrupción cultural y moral se da constantemente de la parte de dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización quienes no reconocen a los trabajadores migrantes ni culturalmente ni moralmente como seres humanos.

Según León XIII (1881) la verdadera dignidad y excelencia del hombre radica en lo moral, es decir, en la virtud; que la virtud es patrimonio común de todos los mortales. El premio de la felicidad eterna es consecuencia de las virtudes y de los méritos, sean éstos de quienes fueran.

La dignidad y excelencia humanas se encuentra en los empleadores que respetan las condiciones morales establecidas en su sociedad. La valoración de las virtudes en los trabajadores migrantes se demuestra en su quehacer diario y en el saber reaccionar ante las circunstancias que se les presentan de forma propia, de acuerdo a sus creencias y valores.

Según León XIII (1981) nadie debe violar la dignidad humana. El hombre no puede ser tratado de tal manera que su alma sea esclavizada, ya que no son derechos del hombre sino deberes para con Dios.

Los trabajadores migrantes tienen que respetar la dignidad de los empleadores y viceversa. Deben evitar que las condiciones de dependencia del empleador les esclavicen el alma. Los empleadores en proceso de deshumanización intentan dominar al trabajador migrante temporal mediante el control de lo material y espacial.

Según León XIII (1981) el tiempo de descanso aleja al trabajador del trabajo y de la problemática de la vida, acercándolo en pensamiento a las cosas de Dios y a su culto.

El tiempo de descanso en medio de las jornadas laborales es uno de los derechos establecidos en las normas de trabajo menos respetados por los empleadores en proceso de deshumanización, quienes tienen una exigencia de trabajo continuo durante numerosas horas de producción, algunos de ellos llegan a tener la concepción de exigir rendimiento hasta el extremo de las fuerzas físicas y mentales de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1965) la Iglesia avanza juntamente con toda la humanidad, su razón de ser es actuar como fermento y como alma de la sociedad, no sólo comunica la vida divina al hombre, sino que además difunde sobre el universo mundo, en cierto modo, el reflejo de su luz; sobre todo curando y elevando la dignidad de la persona. Proclama los derechos del hombre. La misión propia que Cristo confió a su Iglesia es de orden religioso.

Los derechos de los trabajadores migrantes no son respetados por los empleadores en proceso de deshumanización en varios campos, tanto en el laboral, social como humano. La vulnerabilidad de los trabajadores migrantes

es enorme para quienes se encuentran en condiciones de espacio totalmente dependientes de empleadores, quienes atropellan su dignidad en la manera de expresarse, mediante gestos, palabras, acciones, también a través de las condiciones de alojamiento, transporte, comunicación y condiciones laborales.

Según Pablo VI (1965) la Iglesia ha empleado los hallazgos de las diversas culturas para difundir y explicar el mensaje de Cristo.

La diversidad de culturas que se hacen presentes en la relación laboral de los trabajadores migrantes es enriquecedora de la identidad cultural en cada uno. La convivencia diaria o cotidiana de los trabajadores migrantes la desarrollan inmersos en parámetros culturales diferentes a los que han conocido durante su tiempo de vida, esta experiencia les permite fortalecer los elementos culturales que ellos deseen priorizar. Así mismo se da en el contacto con distintas religiones, cuando tienen la oportunidad de hacerlo.

Según Pablo VI (1965) la buena nueva de Cristo renueva constantemente la vida y la cultura del hombre caído, combate y elimina los errores y males que provienen de la seducción permanente del pecado. La Iglesia recuerda a todos que la cultura debe estar subordinada a la perfección integral de la persona humana, al bien de la comunidad y de la sociedad humana entera.

El desarrollo integral de los trabajadores migrantes está limitado por las condiciones restrictivas que les imponen los empleadores en proceso de deshumanización en cuanto a la utilización del espacio y opciones comunitarias existentes en la sociedad que los rodea.

Según Pablo VI (1967) la Iglesia invita para que todos los hijos de los hombres lleven una vida digna de hijos de Dios.

La dignidad de los trabajadores migrantes como hijos de Dios parece estar ausente en la concepción laboral de los empleadores quienes manifiestan con sus acciones su verdadera concepción, en la vida real y cotidiana con los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1967) la Iglesia desea ayudarles a los hombres a conseguir su pleno desarrollo y les propone una visión global del hombre y de la humanidad. Para ser auténtico debe ser integral, debe promover a todos los hombres y a todo el hombre.

La integralidad del hombre paralela a su autenticidad se priorizan en las concepciones que poseen empleadores y trabajadores migrantes que manifiestan pensamientos coherentes en su actuar laboral y social. Contraria a quienes priorizan el capital ante lo humano.

La sociedad que ha formado a los empleadores propicia la defensa de los derechos en sus ciudadanos, sin embargo no es accedida por los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1967) el camino hacia mejores sentimientos de humanidad pide esfuerzo y sacrificio.

Los empleadores quienes propician condiciones humanas conocidas en su sociedad hacia los trabajadores migrantes, viven las relaciones humanas y laborales dentro de los parámetros establecidos en su sociedad. Contrariamente los empleadores en proceso de deshumanización con los trabajadores migrantes requieren de elementos legales para comprender la importancia de su aplicación.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre es la imagen de Dios, entre otros motivos por el mandato recibido de su Creador de someter y dominar la tierra.

En la realización de este mandato, el hombre, todo ser humano, refleja la acción misma del Creador del universo.

La concepción que todos los hombres son imagen de Dios se encuentra ausente en la relación laboral por parte de los empleadores en proceso de deshumanización hacia los trabajadores migrantes. Reflejan imágenes excluyentes en sus actuaciones.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre es su principal recurso. Su inteligencia aporta para la producción de frutos de la tierra y la satisfacción de sus necesidades.

La concepción que el trabajador migrante es un recurso para su subsistencia y continuidad laboral o empresarial es existente en numerosos empleadores. Saben que el trabajo que realiza el trabajador migrante es un recurso necesario para su superación y subsistencia. Hace falta que reconozcan al trabajador migrante como persona y se reconozca su trabajo.

Según Pablo VI (1967) al estar con Cristo, el empleador y el trabajador se orientan hacia un "humanismo trascendental" realizándose plenamente.

Los empleadores en proceso de deshumanización no han descubierto, ni conciben la importancia de un humanismo trascendental. Aunque algunos de ellos aporten económicamente a la Iglesia y sean ejemplos de éxitos comerciales en sus comunidades.

Según Pablo VI (1967) el hombre debe promover el humanismo con Dios. Realizándose mediante su superación.

La voluntad de superación de los empleadores y su necesidad de mano de obra les hace aventurarse a la contratación inicial de trabajadores

migrantes, ellos no saben cómo les va a ir, pero lo hacen, prueban la experiencia. Los trabajadores migrantes hacen lo mismo, la mayor parte no han salido de sus comunidades por largo tiempo, sin embargo toman la decisión de superarse mediante la posibilidad de mejores ingresos económicos obtenidos en el extranjero.

Según Pablo VI (1967) la creación del mundo es una misión principalmente para el cristiano, el trabajo contribuye con esta creación.

Los trabajadores migrantes y empleadores conviven en relación de trabajo en circunstancias que son definidas en su mayoría por el empleador. Cuando este prioriza la deshumanización en la relación, la situación se vuelve muy difícil y conflictiva para el trabajador migrante.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre y la mujer son creados a imagen de Dios. Esto es universal, para cada hombre consciente, independientemente del lugar y de la época.

Los trabajadores y las trabajadoras migrantes están en condiciones diferentes. Tal el caso de un grupo numeroso de trabajadoras migrantes que tienen prohibido comunicarse con personas ajenas a la finca mientras dure su contrato laboral, experiencia que no han vivido en su país de origen. Es claro que la equidad de género en la ejecución de este programa está muy lejos en el tiempo para convertirse en una realidad, desde su selección hasta la frágil continuidad laboral.

Según Juan Pablo II (1991) cuando el hombre suplanta a Dios provoca la rebelión de la naturaleza, y se vuelve más bien tiranizada que gobernada por él.

La conciencia que todos los hombres son creados a imagen de Dios parecer estar ausente de la mentalidad de los empleadores en proceso de deshumanización, no lo entienden, ni lo pueden hacer con la mentalidad actual que poseen.

Según Juan Pablo II (1991) el hombre recibe de Dios su dignidad esencial y con ella la capacidad de trascender todo ordenamiento de la sociedad hacia la verdad y el bien.

La dignidad esencial del hombre es compartida a todos los hombres, trabajadores migrantes y empleadores, la convivencia y respeto debe ser legislado para su aplicación correcta dentro de la sociedad. Para el caso de los trabajadores migrantes existe una legislación en la Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec, la cual no conocen, ni tienen acceso. Existe una actitud consciente de dirigentes de los empleadores, funcionarios consulares e institucionales para no dárselos a conocer.

Según Juan Pablo II (1991) la Iglesia, al ratificar constantemente la trascendente dignidad de la persona, utiliza como método propio el respeto de la libertad.

La dignidad y la libertad de los trabajadores migrantes son defendidas por organizaciones ligadas a la Iglesia y a los sindicatos. A donde pueden acudir para expresarse y manifestar la problemática que se les presenta en las fincas si vencen el miedo que les infunden los empleadores en proceso de deshumanización.

Según Juan Pablo II (1991) la doctrina social, especialmente hoy día, mira al hombre, inserto en la compleja trama de relaciones de la sociedad moderna. Las ciencias humanas y la filosofía ayudan a interpretar la

centralidad del hombre en la sociedad y a hacerlo capaz de comprenderse mejor a sí mismo, como “ser social”.

Las investigaciones que se realizan en las universidades canadienses sobre la migración temporal y su problemática contribuyen significativamente para que los actores decisores en el programa tomen las medidas adecuadas, para que no solamente reciban la influencia de los empleadores y respondan a sus intereses.

La sensibilización de la sociedad sobre la situación de los trabajadores migrantes se da principalmente a través de internet, a nivel de los medios de comunicación son pocos los periodistas interesados en dar a conocer el tema.

La importancia de la divulgación de esta problemática permite corregir los efectos negativos a la sociedad que generan ciertas prácticas laborales en contra de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) la doctrina social tiene de por sí el valor de un instrumento de evangelización, revela el hombre a sí mismo.

El conocimiento de sí mismos en los trabajadores migrantes les fortalece en su quehacer diario sobre todo cuando viven condiciones dañinas a su ser, en silencio, ya que denunciarlo los pone en una situación difícil y arriesgada.

Según Juan Pablo II (1991) la Iglesia conoce el “sentido del hombre” gracias a la Revelación divina. “Para conocer al hombre, el hombre verdadero, el hombre integral, hay que conocer a Dios” decía Pablo VI.

El sentido del conocimiento del hombre verdadero e integral se da cuando los trabajadores migrantes y los empleadores corresponden a criterios de respeto y de identificación humana, manifestándose en una relación real, coherente y duradera en el tiempo.

Según Juan Pablo II (1991) la Iglesia, cuando anuncia al hombre la salvación de Dios, cuando le ofrece y comunica la vida divina mediante los sacramentos, cuando orienta su vida a través de los mandamientos del amor a Dios y al prójimo, contribuye al enriquecimiento de la dignidad del hombre.

La dignidad del hombre trabajador migrante se enriquece con la convivencia y receptividad del otro, con actitudes de inclusión de la parte del empleador. Los trabajadores migrantes propician condiciones de relación humana hacia el empleador, cuando encuentran reciprocidad, entonces promueven condiciones de confianza entre ambos.

Según Benedicto XVI (2009) en los designios de Dios, cada hombre está llamado a promover su propio progreso, porque la vida de todo hombre es una vocación.

Las circunstancias de empleo y de vida cotidiana que se presentan a los trabajadores migrantes cuando los empleadores viven los valores de la sociedad, les permite lograr espacios de progreso a nivel individual y familiar.

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo humano integral exige que se respete la verdad y la libertad.

La verdad y la libertad son principios que influyen la relación entre los trabajadores migrantes y los empleadores, dándoles una orientación de mejor convivencia y tranquilidad, la cual es manifiesta a sus familias. Los ambientes laborales donde predomina la falsedad y la opresión generan

condiciones inhumanas a los trabajadores migrantes que facilitan circunstancias que los afectan, como son los accidentes de trabajo, los problemas de salud, las deserciones, se genera un ambiente de división y descontento entre los trabajadores migrantes. Hay casos que van ligados a la disminución en los ingresos de sus salarios, a que no reciben sus cheques de devolución de impuestos.

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo si no es de todo el hombre y de todos los hombres, no es verdadero desarrollo.

Cuando las condiciones de beneficio de la relación trabajador migrante – empleador son propias en forma desmedida por el empleador a costa del trabajador migrante, limita la posibilidad de un entendimiento racional y genera reacciones que se transmiten a la relación laboral y convivencia social.

Según Benedicto XVI (2009) la doctrina social de la Iglesia sostiene que se pueden vivir relaciones auténticamente humanas, de amistad y de sociabilidad, de solidaridad y de reciprocidad, también dentro de la actividad económica. Es una actividad del hombre y, precisamente porque es humana, debe ser articulada e institucionalizada éticamente.

Las condiciones de trabajo que se establecen por los empleadores en proceso de deshumanización en contra de lo establecido por la doctrina social de la Iglesia en las relaciones humanas, la amistad, la sociabilidad, la solidaridad y la reciprocidad no permiten el desarrollo integral de los trabajadores migrantes en las circunstancias que tienen que vivir durante su contrato. Circunstancias que deben controlarse legal y éticamente por instituciones responsables para no seguir degradando la sociedad y destruyendo oportunidades de vidas individuales y familiares.

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo conlleva atención a la vida espiritual. El hombre es sujeto de su existencia; y a la vez es de Dios, porque Dios es el principio y el fin de todo lo que tiene valor y nos redime.

La vida espiritual de los trabajadores migrantes se encuentra limitada a las oportunidades que permite el empleador, sobretodo en el contacto con religiosos. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden a los religiosos la realización de visitas a los trabajadores migrantes, así mismo limitan a los trabajadores migrantes en su accionar hacia la participación en celebraciones religiosas.

Según León XIII (1881) los derechos de la persona deben ser respetados por el trabajador y el empleador y el poder civil debe protegerlos, sancionando a quien no lo haga.

Las instituciones civiles deben proteger a los trabajadores migrantes que los necesitan, no sólo tienen que responder a los intereses particulares privados de intermediarios o grupo de empleadores, todos están sujetos al respeto de la ley, a la aplicación de sanciones si no cumplen con lo normado.

Según Juan XXIII (1961) la actividad económica tiene como base a la persona.

Los dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización que conciben al trabajador migrante como mercancía están desorientados en su humanidad, dañando el desarrollo económico de los otros y distorsionando la concepción humana.

Según Juan XXIII (1961) los agricultores deben adquirir conocimientos que corresponden a la época actual para la buena ejecución laboral y la toma de decisiones en su tema.

La adquisición de los conocimientos por parte de los trabajadores migrantes se limita a la existente en la finca donde trabajan y está sujeta a la voluntad del empleador. Los empleadores tienen acceso a actualizar su conocimiento mediante cursos e información abundante en el medio.

Según Juan XXIII (1961) todos los hombres son personas, con inteligencia y libertad, los derechos y deberes corresponden a su naturaleza.

Los empleadores en proceso de deshumanización no respetan la libertad de los trabajadores migrantes, ni sus derechos, propiciando su explotación la mayor parte del tiempo de trabajo y de vida privada, durante la duración de su contrato.

Según Juan XXIII (1961) los hombres tienen derechos en relación a su existencia, su integridad física, nivel de vida, ropa, reposo, vivienda, asistencia médica y servicios estatales.

Los empleadores acceden a estos derechos, los empleadores en proceso de deshumanización impiden que los trabajadores migrantes accedan a los derechos, ya que les representa un gasto o priorizan otros factores. Existen empleadores que no tienen reparo en que los trabajadores migrantes accedan a sus derechos.

Según Juan XXIII (1961) los hombres tienen el derecho al respeto como persona, su reputación, su opinión, a la información objetiva, a la cultura, al culto religioso, a escoger su tipo de vida, su familia y la educación de los hijos.

El acceso a la cultura, al culto religioso y otras actividades humanas están presentes en la vida del empleador, sin embargo el trabajador migrante no tiene acceso a ellas, se limita a trabajar y enviar dinero a su familia. Muy

pocos trabajadores migrantes acceden a actividades religiosas los fines de semana. Las posibilidades de manifestaciones culturales de los trabajadores migrantes son muy escasas.

Según Juan XXIII (1961) además tienen derecho a cambiar de lugar de residencia, a la emigración y estancia en un país diferente, a la participación de la vida pública, defensa de sus derechos legales. Deben cumplir con sus obligaciones.

Los trabajadores migrantes están obligados a vivir en el alojamiento designado por el empleador. Hay empleadores quienes les cobran más de lo establecido en las normas de trabajo. Hay condiciones de habitación inaceptables en higiene, espacio, seguridad y bienestar mínimos. El hacinamiento habitacional es uno de los factores más indignos en la experiencia laboral de los trabajadores migrantes.

Según Juan XXIII (1961) la mujer, como persona tiene derechos y deberes, puede tener actividad en la vida pública.

Las mujeres trabajadoras migrantes en su mayoría tienen prohibido hablar con otros trabajadores o personas de la comunidad. Los empleadores en proceso de deshumanización no respetan sus derechos fundamentales de libertad de comunicación y movilización. Quienes los reprimen, gozan de esos derechos.

Según Pablo VI (1964) los seres humanos cambian por la influencia científica, tecnológica, filosófica y política en sus vidas.

Los empleadores tienen acceso a la dinámica tecnológica existente en el medio que los rodea. Los trabajadores migrantes están limitados a lo que acceden dentro de la finca por voluntad exclusiva del empleador.

Según Pablo VI (1967) el aumento en la producción tiene como finalidad el servicio del hombre. Debe disminuir las desigualdades, discriminaciones, eliminar la esclavitud, darle libertad, responsabilidad material, superación moral y espiritual.

La orientación del programa por parte de los dirigentes de los empleadores en proceso de deshumanización conlleva la prioridad al capital ante lo humano, acrecentando las diferencias entre empleadores y trabajadores migrantes, fomentando las desigualdades, obligando a empleadores a actuar en contra de sus deseos, lo que repercute negativamente en sus negocios y en la sociedad que los rodea. Elementos propios de una neo-esclavitud se mantienen impunemente y se propagan entre los empleadores.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre predomina sobre las cosas, es persona.

El reconocimiento del trabajador migrante como persona no es parte de la concepción del empleador en proceso de deshumanización. Hay empleadores que respetan a la persona y le dan un trato como tal. Los dirigentes deshumanizados de los empleadores no reconocen a los trabajadores migrantes como personas, sino los conciben como mercancía. Esto genera una presión directa en decisiones que afectan a los empleadores. Los trabajadores migrantes observan y analizan fácilmente a los empleadores y actúan hacia ellos según su conveniencia y limitación o amplitud del empleador.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre, trabajador y empleador debe progresar por él mismo. El progreso se verifica en la finalidad del trabajo y los derechos que respetan la dignidad del trabajador.

El progreso en su lugar de origen se da en el trabajador migrante, es propio de su esfuerzo y adecuada utilización del nuevo ingreso económico que obtiene. Las condiciones de aprendizaje del medio son limitadas por las oportunidades que establece el empleador. El progreso del empleador es en función del medio desarrollado que convive y de otros factores entre los que predomina su cultura.

Según Pablo VI (1965) la mala distribución de la riqueza se muestra en la abundancia en algunos empleadores y el hambre y analfabetismo en algunos trabajadores.

Las condiciones de inequidad económica entre empleadores y trabajadores migrantes se acrecientan cuando los empleadores en proceso de deshumanización reducen los salarios de los trabajadores migrantes con cobros inexistentes que sólo tienen como objetivo el aumento de su capital. La defensa de sus salarios por los trabajadores migrantes es muy limitada y casi siempre desconocida.

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo del hombre es en la persona completa.

Los trabajadores migrantes tienen oportunidades de progresar en lo económico, por tener acceso a mayores ingresos que los que tienen en su país de origen. En el resto de los temas relativos a su persona los desarrollan cuando regresan a sus hogares por las limitaciones que encuentran en el medio laboral, por las circunstancias generadas por el empleador en proceso de deshumanización y su corta visión del mundo.

Según León XIII (1981) los deberes de los ricos y patronos son: no considerar a los obreros como esclavos; respetar en ellos, como es justo, la dignidad de la persona.

En la realidad se demuestra que los empleadores en proceso de deshumanización y sus dirigentes no han adquirido el conocimiento profundo y real sobre la libertad, justicia y dignidad de los trabajadores migrantes.

Según León XIII es obligación de los patronos,

...disponer que el obrero tenga un espacio de tiempo idóneo para atender a la piedad, no exponer al hombre a los halagos de la corrupción y a las ocasiones de pecar y no apartarlo en modo alguno de sus atenciones domésticas y de la afición al ahorro. Tampoco debe imponérseles más trabajo del que puedan soportar sus fuerzas, ni de una clase que no esté conforme con su edad y su sexo. Pero entre los primordiales deberes de los patronos se destaca el de dar a cada uno lo que sea justo. (León XIII, 1891:7)

Los empleadores tienen la obligación que los trabajadores migrantes tengan tiempo disponible para lo espiritual, sin embargo los empleadores en proceso de deshumanización generan condiciones contrarias a la espiritualidad del trabajador migrante. Propician condiciones salariales que están fuera de los esquemas normativos existentes, explotan sin medida las fuerzas físicas de los trabajadores migrantes y mantienen sistemas de injusticia en los ingresos que fomentan la división entre ellos.

Según Pablo VI (1965) el hombre es el autor, el centro y el fin de toda la vida económico-social.

Las condiciones de desarrollo económico - social en los trabajadores migrantes está condicionada a la voluntad del empleador y de los otros actores intervinientes en la toma de decisiones que los puedan beneficiar. Cuando los empleadores en proceso de deshumanización toman sus decisiones sobre la libre oportunidad de los trabajadores migrantes, estos llegan a ser afectados en su dignidad y libertad.

Según Pablo VI (1965) el desarrollo debe permanecer bajo el control del hombre.

Las oportunidades de desarrollo de los empleadores se manifiestan en condiciones de decisión que corresponden a su influencia y control, incluyendo el aspecto relativo a los trabajadores migrantes que laboran en sus fincas.

Según Juan Pablo II (1991) una ayuda importante e incluso decisiva la ha dado la Iglesia, con su compromiso a favor de la defensa y promoción de los derechos del hombre.

Para los empleadores en proceso de deshumanización los trabajadores migrantes no tienen derechos, ellos se abstraen impunemente del orden jurídico existente. Algunos religiosos priorizan sus intereses con los empleadores ante los derechos y creencias religiosas de los trabajadores migrantes.

#### 6.2.8 Solidaridad

Según Pablo VI (1967) la Iglesia debe ponerse al servicio de los hombres y convencerlos de la urgencia de una acción solidaria en este cambio decisivo de la historia de la humanidad.

La insensibilidad y ambición por el capital impiden el desarrollo de la solidaridad entre los empleadores que han seleccionado estos antivalores como parte de su vivencia y relación laboral con los trabajadores migrantes. La solidaridad es uno de los conceptos que brillan por su ausencia en el programa. Los empleadores están organizados en sindicatos patronales y federaciones. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden a los

trabajadores migrantes a organizarse. Los regresan a su país de origen si lo hacen o intentan hacerlo y los excluyen del programa.

Según Pablo VI (1967) la Iglesia pide a los individuos, los grupos sociales y las naciones darse fraternalmente la mano.

La fraternidad entre trabajadores migrantes se manifiesta en casos de necesidades, sobre todo de enfermedades. Los empleadores en proceso de deshumanización priorizan la división entre los trabajadores migrantes y propician su exclusión del programa siguiendo para ello únicamente criterios propios de su voluntad basados en su plena impunidad.

Según Pablo VI (1967) la Iglesia hace un llamamiento a los pensadores de Dios a buscar soluciones y encontrarlas. Hace un llamamiento a todos los hombres para que se unan fraternalmente a estos hombres de buena voluntad.

Hay académicos que investigan la realidad de los trabajadores migrantes, presentan alternativas de solución a la problemática que viven los trabajadores migrantes ante las autoridades federales y provinciales. Muy pocas investigaciones se realizan sobre los empleadores y funcionarios de las instituciones que los amparan. Hay investigadores que consideran que el problema son los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1967) muchos hombres sufren y aumentan la distancia que separa el progreso de los unos, estancamiento y retroceso de los otros.

Las diferencias de progreso entre los trabajadores migrantes y los empleadores son cada vez más marcadas, ya que los empleadores en

proceso de deshumanización tienden a aumentar estas diferencias sacrificando la dignidad de los trabajadores migrantes.

#### 6.2.9 Verdad

Según Juan XXIII (1961) los hombres deben respetar el derecho de los demás, aceptando sus deberes y basándose en la verdad.

El respeto a la verdad es parte de la vivencia cotidiana de los empleadores en proceso de deshumanización, quienes impiden el acceso a la misma por parte de los trabajadores migrantes, sobre todo en relación a sus derechos laborales y humanos.

Según Pablo VI (1965) los hombres, trabajadores y empleadores deben poder acceder a la verdad, a la opinión y a realizar el trabajo que deseen así como estar bien informados.

La información hacia los empleadores y trabajadores migrantes está siendo desorientada por los dirigentes deshumanizados, de esta manera pueden obtener ganancias de ambos, manteniéndolos en la ignorancia de lo que realmente sucede y obligándolos a darles parte de sus ganancias y salarios.

Según Pablo VI (1965) el hombre, salvados el orden moral y la común utilidad, puede investigar libremente la verdad y manifestar y propagar su opinión, lo mismo que practicar cualquier ocupación, y, por último, que se le informe verazmente acerca de los sucesos públicos. A la autoridad pública compete no el determinar el carácter propio de cada cultura, sino el fomentar las condiciones y los medios para promover la vida cultural entre todos aún dentro de las minorías de alguna nación. Es posible liberar a muchísimos hombres de la miseria de la ignorancia.

Existen diplomáticos y funcionarios públicos que impiden el acceso a la información de los derechos de los trabajadores migrantes, por priorizar aspectos no relacionados con el beneficio de los trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes tienen pocas opciones de obtener la información sobre sus derechos y defenderlos. Están ávidos de conocimiento sobre su situación y opciones de vida en el medio que observan.

Según Benedicto XVI (2009) cada uno encuentra su propio bien asumiendo el proyecto que Dios tiene sobre él, para realizarlo plenamente. Encuentra en dicho proyecto su verdad y, aceptando esta verdad, se hace libre. Defender la verdad, proponerla con humildad y convicción y testimoniarla en la vida son formas exigentes e insustituibles de caridad.

La defensa de la verdad, humildad, convicción y testimonio de vida son formas de caridad desarrolladas por los religiosos que son afines y sensibles a la realidad que viven los trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes que practican la religión en sus países de origen desean mantener cierta relación con las iglesias a las cuales pueden acceder. Lo cual les es impedido.

Según Juan Pablo II (1991) el hombre busca la verdad, en forma de diálogo a través del tiempo.

El trabajador migrante y el empleador están en constante aprendizaje y descubrimiento de un nuevo tipo de relación laboral. Los empleadores en proceso de deshumanización imponen sus decisiones, en general, en común acuerdo con los dirigentes de los empleadores. Existen empleadores que establecen el diálogo con los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) los hombres, trabajadores y empleadores viven el constante surgimiento de miedos y peligros existenciales.

Los miedos existenciales de los empleadores en proceso de deshumanización generados en parte por su ignorancia de la situación de los trabajadores migrantes y por la presión de ciertos dirigentes deshumanizados les hacen generar condiciones inaceptables de trabajo y de vida a los trabajadores migrantes. El miedo a perder el trabajo hace sumisos a los trabajadores migrantes que pierden la voluntad y libertad de sus acciones y se limitan a la voluntad del empleador. Existen empleadores que generan condiciones de confianza con los trabajadores migrantes y con ello obtienen más beneficios a nivel personal y a nivel laboral.

#### 6.2.10 Voluntad

Según Pablo VI (1967) la vida que desarrollan los trabajadores y empleadores corresponde a una vocación y a la voluntad de Dios, la cual realizan de acuerdo a las circunstancias externas que viven y a su esfuerzo.

Los empleadores en proceso de deshumanización utilizan el trabajo para una mayor explotación del trabajador migrante y la generación de capital. Existen empleadores así como trabajadores migrantes quienes ponen de su parte para que el trabajo se realice de la mejor manera posible.

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo del hombre está condicionado a su voluntad libre y responsable, tomando en cuenta las propias limitaciones.

Las condiciones de desarrollo que tiene el empleador le permiten de manera más dinámica acceder al mismo, basado en la formación educativa que recibe y en las oportunidades exteriores propias del medio. El trabajador migrante se encuentra en un medio en su país de origen en el cual le es más difícil económicamente poder optar por una forma libre y responsable en su desarrollo personal y social. En condiciones de sobrevivencia el objetivo es

llegar al final del día con vida y con un mínimo para la familia. Los empleadores en proceso de deshumanización toman decisiones sobre los diferentes aspectos de la vida personal del trabajador migrante, quienes tienen que aceptarlas sin posibilidad de discusión o son regresados a su país de origen y excluidos del programa.

Según Pablo VI (1967) el hombre alfabetizado propicia su sociabilidad, su condición personal y contribuyen a la economía y desarrollo de la sociedad.

La posible alfabetización de los trabajadores migrantes antes o después de venir a Quebec es un aporte a su propio desarrollo y a la sociedad. Sin embargo, la visión deshumanizada de los dirigentes de los empleadores no se los permite. No se da una formación general de preparación sobre las condiciones que van a experimentar. La plática introductoria se orienta a la dominación e infundir miedo al trabajador migrante.

#### 6.2.11 Conciencia

Según Pablo VI (1971) el hombre debe ser consciente de la posibilidad de su destrucción como consecuencia de sus acciones contra la naturaleza.

Los empleadores en proceso de deshumanización no toman más medidas de protección del ambiente que las necesarias, en el cual laboran los trabajadores migrantes, la mayoría no se preocupa de esta situación, por no estar en su propio medio.

Según Benedicto XVI (2009) ninguno da forma a la propia conciencia de manera arbitraria, sino que todos construyen su propio “yo” sobre la base de un “sí mismo” que nos ha sido dado. No sólo las demás personas se nos presentan como no disponibles, sino también nosotros para nosotros mismos.

La construcción de la identidad de los trabajadores migrantes y empleadores se da en base a sí mismos, aprovechando las cualidades y posibilidades naturales que son propios de cada persona.

#### 6.2.12 Soledad

Según Benedicto XVI (2009) la soledad es en el hombre una pobreza profunda.

Los trabajadores migrantes quienes viven aislados en sus trabajos, por ser los únicos trabajadores en la finca, propician condiciones de constante comunicación con sus familias, sin embargo sufren bastante por el aislamiento social. Aprenden el significado de lo que es la soledad. La soledad que experimentan los trabajadores migrantes en fincas es por la falta de comunicación y contacto humano con otras personas.

#### 6.2.13 Trabajo

Según Pablo VI (1967) la inteligencia y el trabajo le dan al empleador y al trabajador la posibilidad de descubrir la naturaleza y beneficiarse de sus recursos.

El desaprovechamiento en el reconocimiento de las aptitudes y cualidades de los trabajadores migrantes por parte de los empleadores les hace perder recursos que no pueden ver por su limitada visión del hombre y del mundo.

Según Pablo VI (1967) todo hombre trabajador es un creador, debido a su inteligencia. Mediante el trabajo el hombre descubre a otros hombres, unifica sus voluntades.

Los conceptos de relación social en los trabajadores migrantes se acentúan por la convivencia a tiempo completo con los demás compañeros de trabajo en la vivienda y en el trabajo.

Según Pablo VI (1971) el hombre, trabajador y empleador tienen derecho a trabajar, a desarrollar su personalidad y un ingreso equitativo.

Los empleadores realizan su personalidad en su medio entorno natural, sin embargo los trabajadores migrantes que están con empleadores en proceso de deshumanización no tienen posibilidades de desarrollo integral de su persona. En ciertos casos estos empleadores no pagan a los trabajadores migrantes los salarios que corresponden. Así mismo, los trabajadores migrantes no reciben los cheques de devolución de impuestos del gobierno federal y provincial.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre, trabajador y empleador mediante el trabajo obtienen su sustento diario, contribuyen a la ciencia y tecnología y a la cultura y moral de la sociedad.

Los empleadores en proceso de deshumanización no permiten a los trabajadores su contacto con la sociedad que los rodea. Existen empleadores que realizan actividades hacia los trabajadores migrantes que les permite un mayor acceso a la cultura local y al buen trato y respeto de su persona, adquieren valores del medio.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre está hecho a imagen y semejanza de Dios, llamado al trabajo, Esto lo distingue de otras criaturas.

El trabajo que desempeñan los empleadores y los trabajadores migrantes los hace relacionarse en el trabajo, sin embargo a nivel social no

existe comunicación ni intercambio humano por parte de los empleadores y los trabajadores migrantes, menos aún aquellos que son individualistas.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre, trabajador y empleador tiene capacidad de trabajo, mediante el trabajo cumplen con su existencia.

Cuando los empleadores toman la decisión unilateral de despedir a los trabajadores migrantes sin razón justificada les generan un daño en su desarrollo personal, principalmente a nivel económico.

Según Juan Pablo II (1981) el trabajador y el empleador se alimentan del producto de su trabajo, de la ciencia, progreso, civilización y cultura.

Los empleadores en proceso de deshumanización y trabajadores migrantes que trabajan en sus fincas no logran comunicarse en forma razonable, sólo se les permite muy pocas veces su expresión como trabajadores de la finca. Sus cualidades personales, tradiciones, habilidades artísticas y técnicas son ignoradas por estos empleadores. Existen empleadores a través de la buena comunicación con los trabajadores migrantes obtienen su confianza y lealtad.

Según Juan Pablo II (1981) el sujeto del trabajo es el hombre, independientemente del nivel de industrialización.

El sujeto del trabajo es el hombre trabajador migrante. Condición no reconocida por los empleadores en proceso de deshumanización.

Existen empleadores que manifiestan su cultura y respeto a los trabajadores migrantes, dándole la importancia que tienen en sus fincas y a nivel de su relación personal.

Según Juan Pablo II (1981) la esencia ética del trabajo se refiere al hombre en una posición de dominio.

La dominación del hombre por el hombre es una realidad diaria en los empleadores en proceso de deshumanización, quienes explotan a su sabor y antojo a los trabajadores migrantes, algunos de ellos rechazan estas actitudes, otros se pliegan a las mismas, siendo serviles al empleador. En muchos casos el nivel de miedo a ser despedidos es tal, que obedecen ciegamente.

Según Juan Pablo II (1981) el valor ético del trabajo está en que el hombre decide de sí mismo.

El empleador en proceso de deshumanización no le da al trabajador migrante la opción de decisión sobre su vida privada durante el período del contrato, debe estar sujeto a su voluntad, sobretodo en lo relativo a la comunicación y movilización.

Según Juan Pablo II (1981) el trabajo es para el hombre, el hombre es quien trabaja.

Descubrir que es el trabajador migrante quien desempeña un trabajo, es algo no visualizado por el empleador en proceso de deshumanización, no lo concibe como es.

Según Juan Pablo II (1981) el trabajo hace más hombre al hombre.

El empleador en proceso de deshumanización no tiene la capacidad de descubrir al hombre dentro del trabajo. Se genera un ambiente laboral de sufrimiento y pena para los trabajadores migrantes. Una realización como hombre trabajador o mujer trabajadora para los empleadores se da en la

medida que se reconoce el trabajo como actividad humana. El trabajador migrante se logra desarrollar en el trabajo cuando labora con estos empleadores.

Según Juan Pablo II (1981) el trabajo es derecho y deber. Es derecho para el Estado y organismos internacionales.

La concepción teórica que el trabajo es un derecho y un deber es algo que está bien concebido en caso de ambos, empleadores y trabajadores migrantes. Los empleadores en proceso de deshumanización no lo conciben de esa manera, le hacen creer al trabajador migrante que es sólo él quien necesita el trabajo. Existen funcionarios públicos de ambos países que no conciben el trabajo como derecho, sino una opción de explotación y opresión de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) los derechos humanos en el trabajo son los de la persona.

Existen empleadores que respetan los derechos humanos de los trabajadores migrantes, conceptos con los que han sido educados y conocen a través de la Carta de Derechos de la Persona de Quebec. Los empleadores en proceso de deshumanización no respetan los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes, no porque no los conozcan sino porque consideran que no se les tienen que aplicar. Diplomáticos y funcionarios consulares piensan y actúan de forma similar hacia sus conciudadanos.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre, trabajador y empleador deben trabajar, es una exigencia propia de su naturaleza.

El trabajo que desempeñan los trabajadores migrantes es propio de un país industrializado, con alto rendimiento. El empleador tiene las condiciones

propias del libre mercado, alta productividad y ardua competencia. Las condiciones de trabajo a las que son sometidos los trabajadores migrantes por los empleadores en proceso de deshumanización contribuyen a implementar un sistema de neo- esclavitud dentro del mismo el continente americano.

Según Juan Pablo II (1981) el trabajo lo realiza el hombre integralmente, cuerpo y espíritu.

El trabajador migrante en su país de origen participa en actividades que alimentan su espíritu, en ciertos casos es una actividad importante en su quehacer diario. Las condiciones que se le imponen por parte del empleador en proceso de deshumanización hacen que el trabajador migrante abandone su desarrollo espiritual y se limite a las condiciones de vida restringidas a las que tiene acceso. Existen empleadores que “permiten” la libertad del trabajador migrante en el desarrollo de actividades relacionadas con la religión.

Según Juan Pablo II (1981) el trabajo ordena y perfecciona al hombre y transforma la sociedad.

El trabajador migrante aprende del mundo que lo rodea y progresa por los beneficios económicos que obtiene. Los beneficios en su familia son inmediatos, al compartir con ella el tiempo que no está trabajando en Quebec, además transfiere los conocimientos que haya adquirido en su entorno. El trabajo que desempeñan los empleadores aporta beneficios económicos a su sociedad. En algunos casos también hay beneficios a nivel cultural, en caso del idioma, de ciertas costumbres e intercambio social con los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) la Iglesia está convencida de que el trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia del hombre en la tierra.

El trabajo es fundamental en la existencia del hombre, cuando los empleadores despiden injustificadamente a los trabajadores migrantes están generándole a él y a su familia condiciones de vida difíciles.

“El hombre trabajador tiene el derecho de recibir un salario cuando utiliza sus condiciones físicas y habilidades al servicio de otra persona con el fin de conseguir su vestido y comida; es libre de utilizarlo en lo que desee.”  
(León XIII, 1891:2)

La libertad de utilización de su salario incluye la no obligatoriedad de contratar servicios específicos de empresas particulares patronales en forma obligatoria, tal y como es el caso de los trabajadores migrantes en Quebec.

Según León XIII (1891) cuando el hombre, trabajador y empleador satisfacen sus necesidades inmediatas, se generan nuevas necesidades.

Cuando los trabajadores migrantes satisfacen sus necesidades básicas de alimentación, salud, construyen su casa, compran terrenos, adquieren nuevos bienes, incluyendo entre ellos las computadoras, equipos de sonido y otros.

Así mismo los empleadores adquieren nueva maquinaria, nuevas fincas, nuevos terrenos, nuevas instalaciones, nuevos vehículos.

Según León XIII (1891) el hombre, trabajador y el empleador al actuar se deben regir por la inteligencia siguiendo la ley de Dios.

En la mentalidad del empleador en proceso de deshumanización se prioriza el obtener ganancias a cualquier costo, incluyendo a los trabajadores migrantes.

Según León XIII (1891) el hombre es libre en la selección del camino de su vida. El trabajador satisface sus necesidades mediante un salario al no poseer propiedades.

Los trabajadores migrantes optan a trabajar lejos de sus familias para obtener mejores ingresos mediante un salario digno y trabajo legal en las fincas. Las presiones que reciben los trabajadores migrantes por parte de intermediarios se orientan a exigirles parte de sus ingresos. Los salarios reales recibidos por los trabajadores migrantes para satisfacer las necesidades de sus familias se ve reducido significativamente por los descuentos y pagos extras a los que están sujetos.

Según León XIII (1891) el salario debe ser del trabajador, es él quien lo trabaja.

Los empleadores e intermediarios, incluyendo las agencias de reclutamiento o funcionarios públicos, no deben apropiarse de parte del salario al trabajador migrante. El salario que debe ser en beneficio de los trabajadores migrantes y de sus familias, beneficia en abundancia a quienes abusan de su posición de intermediarios.

Según León XIII (1891) el hombre trabajador tiene el derecho al trabajo y al salario. Debe reconocerse la legalidad del mismo.

El trabajo no se debe ver como una prerrogativa o favor del empleador en proceso de deshumanización, el trabajador migrante vive condicionado en su derecho al trabajo, ya que el empleador hace caso omiso del contrato.

Según León XIII (1891) el hombre trabajador debe ahorrar disminuyendo sus gastos para tener un patrimonio.

Los trabajadores migrantes intentan ahorrar para mejorar su calidad de vida y la de sus familias, cuando tienen suficientes ingresos construyen su vivienda, mejoran o compran bienes en su país de origen y generan mejores condiciones de vida a la familia.

#### 6.2.14 Técnica

Según Benedicto XVI (2009) la técnica es producto humano, está en relación con su autonomía y libertad.

La tecnología que conocen los empleadores y trabajadores migrantes les permite un mejor desempeño de su trabajo, aumenta la producción y debe permitir una mayor posibilidad de libertad en las acciones y realizaciones. Este aprendizaje les servirá a los trabajadores migrantes donde se encuentren. Los empleadores en proceso de deshumanización utilizan los avances tecnológicos para una mayor explotación del trabajador migrante.

Según Benedicto XVI (2009) la técnica permite dominar la materia, reducir los riesgos, ahorrar esfuerzos, mejorar las condiciones de vida. El hombre se reconoce y se realiza en la técnica. Es una manifestación sobre quién es el hombre, su desarrollo y su superación.

El conocimiento adquirido mediante la técnica permite al trabajador migrante mejorarse a sí mismo. Cuando se aplica al cultivo de la tierra debe incluir su protección y preservación. En este caso la tecnología de la maquinaria es utilizada por los empleadores en proceso de deshumanización para incrementar la producción, llegando al límite de las fuerzas de los trabajadores migrantes.

Según Benedicto XVI (2009) la técnica permite ir más allá de los límites propios de las cosas, es un elemento hacia la libertad.

Los trabajadores migrantes que conocen nuevas técnicas adquieren elementos que les permiten trabajar mejor en sus tierras en sus países de origen. Estos conocimientos los implementan en beneficio de su persona y su familia.

Según Benedicto XVI (2009) la técnica libera al hombre de lo físico y extiende su visión. La libertad en el uso de la técnica debe ser con ética y responsabilidad moral.

La utilización de la técnica en el caso de los empleadores en proceso de deshumanización no va en paralelo con la ética, ya que se utiliza en función solo de producción sin importar otros aspectos como los efectos en la salud y seguridad del trabajador migrante.

Según Benedicto XVI (2009) el conocimiento de la técnica conlleva algo más que lo material empírico.

Los conocimientos adquiridos en la utilización de la técnica implican capacidades humanas de los trabajadores migrantes, las cuales en general, no son reconocidas por los empleadores en proceso de deshumanización.

Según Benedicto XVI (2009) la vida puede ser influenciada por el modo de concebirse y manipularse por la técnica.

La información técnica que reciben los trabajadores migrantes se orienta hacia su dependencia laboral. Cuando conocen nuevas tecnologías pueden adaptarlas y aplicarlas en el medio que trabajan en su país de origen y transmitir las a quienes deseen.

## 6.2.15 Mal

Según Benedicto XVI (2009) la naturaleza del hombre inclinada hacia el mal debe reconocerse en la educación, en la política, en la actividad social y en las costumbres.

Los empleadores y trabajadores migrantes que se inclinan hacia actividades dañinas, se afectan significativamente, es evidenciado en ambos casos, tanto por unos como por otros. Tal el caso de algunas compañeras de empleadores o ellos mismos quienes mantienen relaciones sexuales con trabajadores o trabajadoras migrantes a cambio de beneficios. Los cobros extras a los trabajadores migrantes sin justificación válida. Exigencia de cantidades de dinero extra para beneficio personal por parte de los intermediarios. Negocio de los empleadores en el consumo del alcohol y de drogas. Otro caso es la problemática en la recepción de cheques del gobierno a nombre de los trabajadores migrantes, miles de dólares que no llegan a las manos de sus dueños.

## 6.3 La Identidad en la familia

### 6.3.1 Ley natural

Según León XIII (1981) es ley natural que el padre le provea a la familia lo necesario para darles a sus hijos, incluyendo la herencia, permitiéndoles que enfrenten mejor las adversidades de la vida.

Los empleadores que trabajan con sus familias en las fincas van formando a los hijos en los quehaceres del funcionamiento de la misma. Los hijos de los empleadores que se movilizan a los centros urbanos para seguir sus estudios u otras actividades y optan vivir en las ciudades pierden el interés de regresar a trabajar las tierras de sus padres, en esos casos los

padres planifican la venta de su propiedad rural para cuando ya no tengan las posibilidades de seguirla trabajando.

Los trabajadores migrantes le envían dinero a la familia regularmente, el cual es administrado por la esposa mientras el trabajador migrante se encuentra lejos. El dinero es invertido prioritariamente en pago de deudas, mejoras de la educación, alimentación y vestido de su familia, compra de terrenos, construcción de vivienda familiar, apoyo a los familiares enfermos.

Según Pablo VI (1965) la naturaleza orienta al matrimonio hacia la procreación y educación de los hijos.

Las familias de los trabajadores migrantes son integradas por varios hijos, a quienes educan según las posibilidades económicas que tengan. Si las políticas canadienses limitan el tiempo de permanencia de los trabajadores en el programa, la falta de ingresos económicos genera inmediatamente un deterioro en el acceso a la educación, alimentación y salud de las familias de los trabajadores migrantes.

### 6.3.2 Dignidad

Según León XIII (1981) la familia es una sociedad con derechos y deberes propios que le son inherentes e independientes del poder civil. Es la sociedad más antigua que ha existido.

Los empleadores trabajan en la mayoría de los casos con sus familias en las fincas. Los trabajadores migrantes vienen a trabajar en función de proveer mejores condiciones de vida a sus familias en su país de origen. La separación familiar es un sufrimiento continuo.

Según Pablo VI (1965) la persona y sociedad están en relación con el bienestar conyugal y familiar. Los matrimonios cristianos deben ser fieles, vivir en armonía, con amor mutuo y vigilar por la educación de los hijos, renovando sus condiciones culturales, psicológicas y sociales.

Las condiciones familiares de los empleadores se mantienen naturalmente durante el proceso de relación con los trabajadores migrantes, excepto algunos casos donde se establecen relaciones sexuales extra matrimoniales entre trabajadores migrantes y empleadores o familiares.

Los trabajadores migrantes tienen la problemática de la separación conyugal por bastante tiempo, en algunos casos casi todo el año, quienes tienen presencia física familiar durante uno o dos meses al año. Existen casos en que los trabajadores migrantes se encuentran sometidos a una presión familiar muy fuerte, que les afecta psicológica y laboralmente, llegando a destruir sus hogares.

Según Pablo VI (1965) la formación de la juventud en temas de dignidad, el amor en el matrimonio es necesaria.

Cuando los empleadores no tienen respeto a la dignidad de los trabajadores migrantes, los hijos jóvenes que trabajan con ellos perciben esta situación, existen casos en los que tratan a los trabajadores peor que el trato que les dan sus padres. Estos jóvenes dejan de ser quienes van a transmitir los valores quebequenses, ya que están en proceso de perderlos, distanciándose de los jóvenes de su misma edad que continúan viviendo en el mundo de valores inculcados por los padres. Los trabajadores migrantes tienen la gran barrera de la distancia para poder educar a sus hijos, lo cual van realizando de acuerdo a sus posibilidades de teléfono e internet. Existen empleadores que desean proveer a los trabajadores migrantes de la

posibilidad de estar con sus familias durante períodos cortos durante la vigencia del contrato, los dirigentes de los empleadores lo obstaculizan.

Según Pablo VI (1965) Dios ha dado a los hombres la conservación de la vida en forma digna.

Los dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización no respetan la dignidad de los trabajadores migrantes al considerarlos como una mercancía. Los trabajadores migrantes que son absorbidos por el consumismo e individualismo generan pensamientos que modifican sus pensamientos.

Según Pablo VI (1965) la familia debe educar en el humanismo, en un ambiente de buena comunicación y convergencia de los padres, colaborando con la educación de los hijos. Es un derecho de los padres la procreación y educación de sus hijos.

La comunicación entre los matrimonios de los trabajadores migrantes se encuentra limitada al tiempo de teléfono o de internet del cual puedan disponer y del costo que ello representa. Los empleadores en proceso de deshumanización no les proveen acceso al teléfono a los trabajadores migrantes para comunicarse con su familia, para ello tienen que hacerlo a través de teléfonos públicos situados a varios kilómetros del lugar que alquilan para vivir. Existen empleadores que les proveen de computadores con acceso a internet en forma gratuita. La mayoría de los trabajadores migrantes compran un teléfono celular para su comunicación, en función de la disponibilidad económica para acceder a su adquisición. No es en todas las fincas donde hay recepción de los celulares.

Según Pablo VI (1965) el hombre se desarrolla a sí mismo en su medio social, al lado de su familia.

Los empleadores en proceso de deshumanización prohíben a los trabajadores migrantes comunicarse con personas que no laboren en la finca. Existen empleadores que mantienen sus condiciones familiares durante el período de contratación de los trabajadores migrantes y se las extienden, mediante su participación en cenas familiares, convivencia con sus hijos, quienes aprenden español. En estos casos, los trabajadores migrantes también establecen comunicación social con otras personas de la comunidad sobretodo con quienes hablen su idioma de origen.

Los trabajadores migrantes viven durante el período de contratación separados de su familia y su sociedad, con las consecuencias que ello conlleva.

Según Pablo VI (1965) en la familia es donde se provee sabiduría, armonía y se fortalece el derecho de las personas con las diferentes circunstancias de la vida social. “Es natural, monógama y estable.”

La convivencia familiar en los empleadores es intensa cuando trabajan conjuntamente dentro de la finca. Los trabajadores migrantes mantienen la comunicación por teléfonos celulares en forma continua, a veces diaria, o varias veces al día cuando hay problemas en la familia.

Según Pablo VI (1965) el hombre en su medio familiar puede recibir ayuda de organizaciones profesionales para fortalecer los lazos familiares mediante la formación.

Organizaciones humanitarias y sindicales proveen apoyo a los trabajadores migrantes en ambos países. Instituciones gubernamentales trabajan para proveer ciertos servicios a los empleadores y a veces a los trabajadores migrantes que tienen acceso a ellas.

Según Juan Pablo II (1991) el hombre forma en la familia sus conceptos de verdad, bien, amor, ser una persona.

Los trabajadores migrantes cristianos han sido formados en familias con tradiciones basadas en valores, entre ellos están el amor, el bien, la verdad y otros. El ambiente social que viven los relativiza en su vida diaria, con la excusa de la sobrevivencia. Existen empleadores católicos que han recibido una formación religiosa inicial, hasta los años 60, cuando cambia la influencia de la religión en las familias. La sociedad mantiene la vigencia de valores que los empleadores y familiares, la reciben en su formación escolar. Los empleadores en proceso de deshumanización niegan estos valores de la sociedad, manifestándolo en su relación con los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) la familia debe ser considerada como “el santuario de la vida”. Es sagrada, debe ser protegida y desarrollada hacia un “crecimiento humano”. “Es la sede de la cultura de la vida.”

Para los empleadores y para los trabajadores migrantes, la familia tiene un valor primordial para el hombre, le da sentido a su vida y lo impulsa para su superación. Se conservan costumbres, tradiciones y legados que existen a través de generaciones, propiciando condiciones de desarrollo cultural para sus miembros.

La exclusión del valor de la familia en los trabajadores migrantes por parte de los empleadores en proceso de deshumanización afecta significativamente el rendimiento de los trabajadores migrantes en la producción.

Según Pablo VI (1965) el bienestar de la persona y de la sociedad humana y cristiana está estrechamente ligado a la prosperidad de la comunidad conyugal y familiar. Los esposos cristianos sobresalen con el

testimonio de su fidelidad y armonía en el mutuo amor y en el cuidado por la educación de sus hijos y si participan en la necesaria renovación cultural, psicológica y social a favor del matrimonio y de la familia. Hay que formar a los jóvenes, a tiempo y convenientemente sobre la dignidad, función y ejercicio del amor conyugal, preferentemente en el seno de la misma familia. El matrimonio y el amor conyugal están ordenados por su propia naturaleza a la procreación y educación de los hijos.

La separación de esposos por la necesidad del trabajo influye en la educación de los hijos, quienes ya no reciben la formación directa de los padres y la labor recae en las esposas quienes llevan una mayor responsabilidad, el distanciamiento físico afecta la integración familiar.

Los empleadores en proceso de deshumanización se muestran impasibles ante la situación familiar de los trabajadores migrantes. Existen empleadores que desean propiciar la relación familiar mediante comunicaciones por internet u otro tipo de comunicación. Los dirigentes deshumanizados restringen el accionar de los empleadores en beneficio de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1965) Dios ha confiado a los hombres la insigne misión de conservar la vida, misión que ha de llevarse a cabo de modo digno en el hombre.

Los trabajadores migrantes transmiten la información de sus vivencias a sus familias cercanas, generalizan el hecho que no desean que vengan a trabajar en las mismas condiciones que les ha tocado vivir, especialmente cuando estas son de mal trato, pago injusto de sus salarios, condiciones inadecuadas de vivienda, falta de acceso a la salud y otras.

Según Pablo VI (1965) la familia es escuela del más rico humanismo. Para que pueda lograr la plenitud de su vida y misión se requieren un clima de benévola comunicación y unión de propósitos entre los cónyuges y una cuidadosa cooperación de los padres en la educación de los hijos. Hay que salvaguardar el derecho de los padres y procrear y educar en el seno de la familia a sus hijos.

La formación familiar de padre y madre que se recibe en un hogar está ausente en los casos de los trabajadores migrantes, debido a las condiciones de su contrato. La educación por teléfono de los padres hacia los hijos es una tarea muy difícil y costosa.

### 6.3.3. Conciencia

Según Pablo VI (1965) los matrimonios cristianos deben seguir su conciencia iluminada por el Evangelio.

La participación de los trabajadores migrantes y sus familias en actividades religiosas en su país de origen es muy activa en ciertos casos. Las posibilidades de participación en actividades religiosas para la mayoría de los trabajadores migrantes durante su contrato son casi inexistentes. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden a los religiosos que visitan las fincas para conversar con los trabajadores migrantes. La religión más profesada por los empleadores es la religión católica. La mayor parte de los trabajadores migrantes profesan su fe en la religión católica y evangélica. En los grandes centros urbanos hay iglesias católicas que realizan misas en español para las comunidades latinoamericanas que viven permanentemente en Canadá. Existen miembros de estas comunidades que son muy activos hacia los trabajadores migrantes. Existen pastores evangélicos quienes llegan a las fincas a realizar cultos. Existen dirigentes de los empleadores que organizan dos misas al año, a donde proporcionan transporte a los

trabajadores migrantes, estas misas son ampliamente publicitadas. Bastantes empleadores que viven en zonas rurales mantienen una frecuente y sólida comunicación con la iglesia católica de su comunidad.

Según Pablo VI (1967) los padres deciden sobre la cantidad de hijos a procrear, siendo responsables de ellos, orientándose por la conciencia.

Las familias de los empleadores tienen pocos hijos, quienes en general gozan de una muy buena calidad de vida, por las condiciones económicas y sociales que viven. Los trabajadores migrantes tienen varios hijos. Con los recursos económicos que les ingresan pueden proveerles mejor acceso a la salud, educación, alimentación, vivienda y vestido. Sin estos recursos la familia enfrenta condiciones de sobrevivencia a nivel diario.

Los empleadores proceso de deshumanización buscan beneficiarse de los ingresos limitados que reciben los trabajadores migrantes recuperando parte del salario pagado.

Según Pablo VI (1965), los esposos cristianos deben ser conscientes que siempre deben regirse por la conciencia, la cual ha de ajustarse a la ley divina.

La separación de los esposos por la distancia propicia en la mayoría de los casos una comunicación por teléfono en forma continua, diaria o semanal en la cual se invierten muchos recursos económicos. Los empleadores conscientes facilitan los medios de comunicación entre las familias y los trabajadores migrantes asumiendo los costos básicos de internet o de conexión de línea telefónica y de aparato telefónico. Los trabajadores migrantes compran tarjetas pre-pagadas para comunicarse por teléfono en forma más económica.

#### 6.3.4 Solidaridad y caridad

Según Juan Pablo II (1991) la solidaridad y la caridad en la familia contribuyen a superar el individualismo, manifiesto en el apoyo entre los esposos y entre las generaciones. La familia es una comunidad donde se da el trabajo y la solidaridad.

En ciertas familias de empleadores y trabajadores migrantes se viven virtudes que pueden mantener unidos a sus miembros y priorizar los aspectos colectivos familiares a los individuales, fortaleciéndose ante las dificultades externas que se presenten. Los esposos dan ejemplo en aspectos solidarios. El apoyo familiar en aspectos laborales fortalece más los lazos familiares. Los empleadores en proceso de deshumanización transmiten la enseñanza de la explotación de los trabajadores migrantes a sus hijos.

Según Pablo VI (1965) pertenece a los sacerdotes, debidamente preparados en el tema de la familia, fomentar la vocación de los esposos en la vida conyugal y familiar con distintos medios pastorales, con la predicación de la palabra de Dios fortalecerlos humana y pacientemente en las dificultades y confortarlos en la caridad.

La relación de los trabajadores migrantes con la Iglesia es un medio para mantener su espiritualidad y las condiciones morales que existen en el ambiente de origen. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden en forma autoritaria el contacto con los religiosos o laicos que los visitan, impiden el acceso a las actividades religiosas. El espacio para la vida espiritual es muy restringido. El irrespeto a la dignidad de los trabajadores migrantes es continuo por parte de los empleadores en proceso de deshumanización.

### 6.3.5 Trabajo

Según Juan Pablo II (1981) la vida familiar tiene sustento en el trabajo, siendo un derecho natural además de su vocación.

Los ingresos provenientes del trabajo les proveen a los trabajadores migrantes un bienestar material para la familia, contribuyendo al bienestar individual, social y cultural de sus comunidades.

Según Juan Pablo II (1981) el trabajo y la virtud de laboriosidad son parte del proceso educativo de la familia, ya que cada quien “se hace hombre” en el trabajo. El trabajo provee ingresos para darle lo necesario a la familia y contribuye a lograr los planes familiares.

La laboriosidad es una de las virtudes más importantes de quien trabaja. La realización personal de los empleadores y trabajadores migrantes la consiguen mediante el trabajo y sus diferentes componentes, ingresos, prestaciones, dividendos, vacaciones, etc. La concretización de los planes familiares debido a que se tienen ingresos económicos es el mayor anhelo de los trabajadores migrantes, sobretodo quienes han estado desprovistos de esa posibilidad.

Según Juan Pablo II (1981) en la familia se debe formar la concepción ética y social del trabajo. Es el primer ambiente de formación sobre el trabajo.

Las familias de los empleadores tienen una formación tradicional en valores, la cual es transmitida a través de generaciones. Su concepción de respeto a las personas e instituciones es inculcada en la formación familiar. Los empleadores en proceso de deshumanización destruyen estas concepciones en sus relaciones con los trabajadores migrantes. Las familias de los trabajadores migrantes tienen tradiciones arraigadas de unidad familiar,

existe una comunicación continua y dependencia mutua, así mismo la concepción del trabajo es respetada y ligada al desarrollo personal.

Según Juan Pablo II (1981) el salario familiar debe ser suficiente para tener una vida digna.

Los ingresos que reciben los trabajadores migrantes si se administran adecuadamente les permite mejorar sus condiciones de vida y pueden acceder a cubrir sus necesidades básicas. Las condiciones sociales existentes en Quebec han logrado una elevada calidad de vida.

## 6.4 La Identidad en la sociedad

### 6.4.1 Moral

Según Benedicto XVI (2009) toda decisión económica tiene consecuencias de carácter moral.

Las decisiones de inversión de los ingresos ganados con su trabajo les proporcionan a los trabajadores migrantes un mayor bienestar familiar y social. Los dirigentes en proceso de deshumanización toman decisiones económicas de beneficio personal a costa de la necesidad existente en la relación empleador-trabajador migrante, condicionando esta mutua necesidad a sus intereses. Los empleadores explotan a los trabajadores migrantes hasta el límite de sus fuerzas, generándoles condiciones habitacionales deplorables e indignas.

Según Benedicto XVI (2009) lo importante en el ambiente es la capacidad moral global de la sociedad.

Los trabajadores migrantes van conociendo aspectos diferentes a los conocidos en las acciones que motivan a las personas de la finca a donde llegan, sobretodo en temas sobre el respeto a los bienes y de las personas, sobre la tranquilidad y la paz social. Los empleadores en proceso de deshumanización no conocen la moral en sus actividades laborales, quienes no tienen la capacidad de analizar esta situación. Su visión del mundo se limita al capital, sin percibir que hay seres humanos a su alrededor y que son quienes contribuyen a que se produzca su capital, algunos encargados de los trabajadores migrantes tienen pensamientos similares o a veces muestran una mayor ignorancia.

Según Benedicto XVI (2009) la economía y las finanzas deben tener un uso ético “para el desarrollo del hombre y de los pueblos”. Se deben promover los casos humanitarios.

Los trabajadores migrantes son parte del programa por la necesidad de mano de obra de los empleadores, reconocen la oportunidad que se les presenta y hay quienes la convierten en objetivo de vida. Los empleadores en proceso de deshumanización desconocen los conceptos morales y éticos cuando tienen la ocasión, sobretodo cuando predominan el capital ante lo humano.

Según Benedicto XVI (2009) los consumidores deben ser educados para que desempeñen los principios morales. “Comprar es un acto moral no sólo económico”.

Los trabajadores migrantes van accediendo a la opción del consumismo, la búsqueda del equilibrio entre lo que ganan y lo que gastan o envían a sus familias se hace evidente. Una constante comparación de precios es parte de su vida económica en el país que les proporciona el empleo, volviéndose una limitante en la toma de decisiones del quehacer diario con la expectativa de un mejor futuro para sí mismo y la familia. Los

dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización les obligan a que consuman sus productos y contraten sus servicios, con ello recuperan parte del salario pagado.

Según Benedicto XVI (2009) para la construcción de la paz debe escucharse a las poblaciones interesadas y tomar en cuenta sus planteamientos. El desarrollo debe promoverse partiendo del amor y de la comprensión recíproca.

Los trabajadores migrantes no tienen voz en el programa, se les impide pronunciarse en lo relativo a su situación. Les infunden miedo, hay represalias para quien hable de sus problemas laborales.

#### 6.4.2 Principios

Según Juan XXIII (1961) los principios de la Doctrina Social de la Iglesia son la verdad, la justicia y el amor: “el hombre es el fundamento, causa y fin de todas las instituciones sociales”. Estos principios se practican al “ver, juzgar y obrar”. Los cuales deben ser orientados por la religión y la moral.

Las relaciones de los empleadores en proceso de deshumanización están basadas en una concepción sin principios de verdad, justicia y amor hacia los trabajadores migrantes, su prioridad es el capital.

Según Benedicto XVI (2009) deben existir los principios tradicionales de la ética social, la transparencia, la honestidad y la responsabilidad. El principio de gratuidad y de la lógica del don como expresiones de fraternidad deben existir diariamente en la práctica económica.

Los trabajadores migrantes aprenden a vivir con conceptos de trabajos complementarios o diferentes a los conocidos en sus labores cotidianas.

Perciben de algunos empleadores los principios y virtudes propios de la sociedad que han construido. Los empleadores en proceso de deshumanización obvian los principios y valores humanos, priorizando las necesidades a las que les induce el capital, transmitiéndolo en órdenes y condiciones de trabajo para los trabajadores migrantes.

#### 6.4.3 Virtudes

Según Juan Pablo II (1991) son virtudes a fortalecer en la economía, la veracidad, la fiabilidad, la laboriosidad. Los pueblos piden a sus gobernantes bienestar y satisfacción de sus aspiraciones.

El sistema económico en el que trabajan los trabajadores migrantes les transmite una dinámica en base a sus condiciones reales y objetivas. Los trabajadores migrantes requieren lograr su objetivo básico de obtener salarios que les permitan solventar las necesidades de sus familias y trabajar en condiciones dignas y justas. Los dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización visualizan la explotación máxima del trabajador migrante, obtención de ganancias de su trabajo y de su salario.

Según Juan Pablo II (1991) la paz y la prosperidad son bienes de todos los hombres.

Los trabajadores migrantes pueden vivir internamente en paz y prosperar cuando reciben un trato digno, justo y equitativo de la parte de los empleadores. Los empleadores en proceso de deshumanización generan condiciones contra la paz social cuando afectan la dignidad del trabajador migrante. Sobre todo ante quienes provienen de condiciones de extrema violencia.

#### 6.4.4 Ley natural

Según León XIII (1891) las diferencias entre los hombres son naturales, una de ellas es la riqueza.

Las mayores diferencias entre trabajadores migrantes y empleadores son en cultura, nacionalidad, origen étnico, religión, educación, condición económica.

Las mayores diferencias entre empleadores son en religión, educación, idioma, condición económica y social, pensamiento político.

Las mayores diferencias entre los trabajadores migrantes son en cultura, nacionalidad, origen étnico, religión, educación, condición económica.

#### 6.4.5 Bien común

Según Pablo VI (1965) la orientación de todo grupo social en su visión debe estar el “bien común de la humanidad”, satisfacer sus necesidades y lograr buena calidad de vida, predominar el “bien de la persona”. El orden social debe basarse en la “libertad, verdad, justicia y amor”.

Los empleadores tienen un buen nivel de vida y condiciones muy holgadas, de confort. Los trabajadores migrantes están limitados en sus condiciones de vivienda, alimentación, transporte, comunicación con su familia y demás temas de la vida cotidiana además se impide su libertad de comunicación, locomoción, acceso a las defensas de sus derechos.

Según Juan Pablo II (1981) la actividad sindical tiene su inferencia en la política, debe orientarse hacia el bien común.

Los trabajadores migrantes no conocen las esferas de influencia política, reciben poca o nula información al respecto. Los sindicatos les proporcionan esta información. Los empleadores sindicalizados son partícipes activos de la política laboral para lograr beneficios de su sector o personales.

Según Juan Pablo II (1991) los hombres no deben considerar los bienes externos como propios, sino comunes. Por encima de las leyes y de los juicios de los hombres está la ley, el juicio de Cristo.

Los trabajadores migrantes y empleadores están inmersos en un sistema dentro de las fincas donde predomina una posición individualista ante una colectiva.

Según Benedicto XVI (2009) los medios de comunicación deben percibir y conocer la realidad y la persona humana. Se debe analizar la dimensión ético-cultural de la globalización y el desarrollo solidario de los pueblos. Deben orientarse hacia la persona y el bien común con valores universales.

Los trabajadores migrantes viven en mundos desconocidos para la sociedad, los medios de comunicación no priorizan el tema. Los trabajadores migrantes son invisibles para la sociedad que los rodea. Los empleadores en proceso de deshumanización proporcionan a los medios de comunicación información que sólo corresponde a sus intereses. Los dirigentes deshumanizados distorsionan la realidad ante la opinión pública y la utilizan para obtener más beneficios de los empleadores.

#### 6.4.6 Libertad

Según Juan XXIII (1963) esta época se caracteriza por el progreso de la clase trabajadora y la libertad de los pueblos.

Los trabajadores migrantes reciben más información que en épocas anteriores, lo cual les permite mayor conocimientos, análisis, comparaciones, buscan la manera de aprender más y ser más libres, sobretodo dándoles otras oportunidades a sus hijos al tener acceso a ingresos para financiarles la educación.

Según Pablo VI (1965) la posesión de bienes provee “autonomía personal y familiar”, como una extensión de la libertad.

El adquirir ingresos por buenos salarios les provee a los trabajadores migrantes una mayor seguridad y libertad de acción en su vida, sobretodo la condición de sobrevivencia diaria pasa a un nivel de mayor amplitud en relación al tiempo, ya que está asegurado el sustento de ese día.

Según Juan Pablo II (1991) es un error concebir la libertad humana retirada de la verdad y del deber de respetar los derechos de los demás hombres.

Los trabajadores migrantes viven limitación en su libertad, es desorientada y manipulada por el desconocimiento de la verdad del mundo que los rodea. Los empleadores en proceso de deshumanización les tratan de dar a conocer sólo la verdad que les permite su máxima explotación. Los dirigentes deshumanizados de los empleadores informan la verdad que les permite mantener el poder e ingresos a costa de los empleadores y de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) los bienes deben ser “considerados como una ampliación de la libertad humana”. “Dios ha dado la tierra a todo el género humano para que ella sustente a todos sus habitantes.”

La concepción de libertad económica hacia sus familias impulsa a los trabajadores migrantes a trabajar en las condiciones que lo hacen. Sus familias tienen acceso a más educación, salud, movilización, comunicación y mejor calidad de vida. La solidaridad entre los trabajadores migrantes se manifiesta independientemente de su origen, nacionalidad, cultura, raza. Existen diferencias marcadas entre algunos, donde se exterioriza la marginación en ellos mismos y hacia los otros.

Según Juan Pablo II (1991) la moderna economía de empresa tiene su raíz en la libertad de la persona.

Los trabajadores migrantes observan las condiciones de vida de los otros trabajadores migrantes, de los empleadores y de las personas que conocen, comparan con lo que viven en sus comunidades, sobre todo los que trabajan con empleadores que les impiden su libertad, situación que no han conocido anteriormente. Existen empleadores que respetan la libertad de los trabajadores migrantes, sobretodo quienes viven en ciudades.

Según Juan Pablo II (1991) una sociedad está basada en el trabajo libre. El trabajo debe ser controlado por las fuerzas sociales y el Estado, quienes garanticen las exigencias fundamentales de la sociedad.

Los trabajadores migrantes no tienen un trabajo dentro de la concepción del libre mercado, tienen asignado un empleador del cual tienen que aceptar las condiciones impuestas para seguir trabajando. Los empleadores en proceso de deshumanización no aplican las reglas de libre mercado, de oferta y demanda, tienen pensamientos hacia los trabajadores migrantes propios de otra época. Existen empleadores que conocen la historia social de su sociedad y del estado, respetan los derechos de los trabajadores en la medida de la libertad de acción que tienen de los dirigentes deshumanizados.

Según Juan Pablo II (1991) la libertad económica se pierde cuando se considera al hombre como un productor o consumidor de bienes, pierde su necesaria relación con la persona humana y termina por alienarla y oprimirla.

Los trabajadores migrantes consideran una necesidad el obtener la libertad económica para sus familias, permitiéndoles mejores condiciones de vida, aceptan lo impuesto por el empleador con tal de preservar ese trabajo. Hay empleadores que tienden a utilizar los bienes materiales como fin de su vida, sobre criterios humanos y sociales que existen en la sociedad, con esta visión participan en la destrucción de valores de su sociedad.

Según Juan Pablo II (1991) la alienación, junto con la pérdida del sentido auténtico de la existencia, es una realidad en las sociedades occidentales.

Los trabajadores migrantes observan y algunos hacen propias ciertas concepciones de la realidad del mundo circundante, llegando a confundirse cuando entran en contacto con la realidad en su país de origen. Los empleadores con criterios que los trabajadores migrantes son mercancía, han perdido el sentido básico de su existencia como seres humanos, al negar la realidad humana de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) se aliena el hombre que rechaza trascenderse a sí mismo y vivir la experiencia de la auto donación y de la formación de una auténtica comunidad humana, orientada a su destino último que es Dios. Una sociedad esta alienada cuando hace difícil la donación y la formación de una solidaridad interhumana.

Los trabajadores migrantes se alienan al negar la defensa de sus derechos en función del salario que necesitan obtener para sus familias. Los

empleadores en proceso de deshumanización no comprenden la solidaridad hacia los trabajadores migrantes, propiciando la alienación en la sociedad.

Según Juan Pablo II (1991) la Iglesia no propone modelos, estos deben ser propios de quienes “afronten los problemas concretos en todos sus aspectos sociales, económicos, políticos y culturales. Reconoce la positividad del mercado y de la empresa orientada hacia el bien común.”

Los trabajadores migrantes van viviendo una situación dinámica que los hace reaccionar ante las injusticias que soportan, esto los acerca a organizaciones que defienden sus derechos. Van construyendo su mundo social con quienes conviven, con las escasas manifestaciones culturales a las que acceden, en este aspecto fortalecen sus raíces con sus familias a través de la comunicación por teléfono y algunos por internet. Los empleadores en proceso de deshumanización están limitados por la visión predominante del capital ante lo humano, contribuyen a que los valores sociales y culturales pierdan su valor dentro de la sociedad. Existen empleadores que después de la revolución cultural están en proceso continuo de fortalecimiento de la sociedad. La realidad social, económica, política y cultural introduce elementos humanos que alimentan el modelo que viven. La dinámica del mercado y su convicción del “bien común” son parte de esa vivencia diaria.

Según Juan Pablo II (1991) la persona se realiza en libertad, la propiedad se justifica moralmente cuando crea oportunidades de trabajo y crecimiento humano.

Los trabajadores migrantes, al cambiar de contexto laboral van aprendiendo mediante la observación y el contacto con otras personas del medio los principios democráticos que existen en la sociedad, tal el caso de la libertad. Muchos de ellos pierden su libertad de movilización y comunicación al llegar a la finca donde trabajan. Los empleadores en proceso de

deshumanización conciben como propiedad a los trabajadores migrantes, decidiendo por ellos sobre su vida laboral y personal mientras trabajan en la finca. Los empleadores necesitan de los trabajadores migrantes por la escasez de mano de obra local existente. Existen empleadores que propician condiciones de vida propias del medio a los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) las encrucijadas sociales se analizan en función de la fuerza electoral o financiera de los grupos que los sostienen, no con justicia y moralidad.

Los trabajadores migrantes aceptan las condiciones que se les presentan para mantener ingresos que les permitan mejorar su calidad de vida. Los intermediarios crean condiciones de beneficio personal ante esta situación. Los dirigentes deshumanizados de los empleadores presionan a los funcionarios públicos de ambos países para aceptar sus condiciones, de amplio beneficio personal y grupal. Existen empleadores que aceptan las condiciones de los intermediarios por la necesidad de mano de obra para trabajar en su finca.

Según Benedicto XVI (2009) la autonomía de la economía, sin moral, ha llevado al hombre a abusar de los instrumentos económicos incluso de manera destructiva. Se tiraniza la libertad de la persona, eliminando de la historia la esperanza cristiana, que no obstante, es un poderoso recurso social al servicio del desarrollo humano integral, en la libertad y en la justicia.

Los trabajadores migrantes tienen la esperanza que el viaje de trabajo les generará mejores ingresos y con ellos mejorarán la calidad de vida en su país de origen. Aprenden a conocer las contradicciones anti-humanas de los empleadores en proceso de deshumanización. Estos empleadores transmiten la concepción monetarista de la relación laboral a los trabajadores migrantes, aprovechando cualquier circunstancia para explotarlo y obtener capital de su

salario o de sus beneficios sociales, sea del seguro de salud, de las prestaciones parentales, de las devoluciones de impuestos, de los problemas familiares del trabajador migrante, de la dificultad de aprendizaje, del desconocimiento del idioma francés u otros.

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo humano integral supone la libertad responsable de la persona y los pueblos.

Los trabajadores migrantes aceptan las condiciones de limitación de su libertad por la necesidad de proveer recursos a su familia. Existen los que prefieren que sea de esa manera, por comodidad y seguridad laboral. Los empleadores en proceso de deshumanización optan por evitar que los trabajadores migrantes no vivan el derecho a ser libres, así logran su impune explotación.

Existen empleadores que conocen la libertad propia de la sociedad, transmitiendo relativamente esa concepción a los trabajadores migrantes.

Según Benedicto XVI (2009) el hombre es alienado al vivir sólo, o lejos de la realidad, cuando renuncia a pensar y creer en Dios. El desarrollo de los pueblos se da cuando se consideran parte de una sola familia, colaboran y se integran en convivencia.

Los trabajadores migrantes conviven intensamente con sus compañeros de trabajo, extranjeros o locales y sus empleadores durante la duración de su contrato. Conocen muy poco o nada sobre la realidad de la sociedad que los rodea, a pesar de vivirla durante varios años. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden que los trabajadores migrantes hablen con personas fuera de la finca. Sancionan a los trabajadores migrantes que se comunican en los supermercados o tiendas de consumo con otros trabajadores migrantes o personas ajenas a su lugar de

trabajo, incluyendo hermanos y familiares próximos. Existen empleadores que les proporcionan vehículos a los trabajadores migrantes para su movilización.

#### 6.4.7 Dignidad

Según León XIII (1891) las condiciones laborales difíciles y bajos salarios propician la huelga y malestar de los trabajadores.

Los trabajadores migrantes manifiestan a nivel de confianza su malestar, enojo, cólera, odio y demás pasiones hacia los encargados o empleadores cuando sus condiciones laborales no son aceptables para ellos y las injusticias sobrepasan sus criterios de justicia. Esto no se lo expresan al empleador porque temen perder su trabajo, cuyo ingreso es necesario para sostener a su familia.

Según León XIII (1891) los periodos de duración del trabajo de los trabajadores deben ser de acuerdo a sus fuerzas. En el contrato debe estar explícito el período de descanso para que recuperen sus energías, se deben respetar las actividades religiosas y personales.

Ni los descansos ni las horas de trabajo adecuadas a las fuerzas de los trabajadores migrantes son respetados por los empleadores en proceso de deshumanización, quienes explotan a los trabajadores migrantes hasta que quedan extenuados, algunos trabajadores migrantes se enferman, otros optan por mejor regresarse a su país de origen y seguir en las condiciones que viven allá. La mayoría soportan, no porque lo quieran, sino por temer a perder el trabajo y el ingreso correspondiente. La gran mayoría no tiene acceso a vivir actividades religiosas ni personales. Al convivir con muchos trabajadores migrantes en el mismo dormitorio y demás ambientes de la vivienda el tiempo para estar sólo es muy limitado.

Según León XIII (1891) la relación contractual entre trabajador y empleador debe especificar un salario. La obligación del trabajador de aceptar el salario por necesidad o por obligación es violencia, esto requiere la acción de la justicia.

El contrato que se le presenta al trabajador migrante debe firmarlo como se le da, sino es así, pierde la oportunidad de trabajar. El empleador en proceso de deshumanización no respeta el contrato, no existen instituciones canadienses que defiendan a los trabajadores migrantes cuando se da el incumplimiento del contrato por parte del empleador. Existen empleadores que son limitados por los dirigentes deshumanizados en darles mejores oportunidades de trabajo y condiciones de vida a los trabajadores migrantes.

Según León XIII (1891) los hombres se buscan para ayudarse debido a sus limitaciones.

Las limitaciones humanas entre empleadores y trabajadores migrantes hacen que se den apoyo mutuo, los empleadores están organizados para ello. Los empleadores en proceso de deshumanización prohíben la organización de los trabajadores migrantes. El origen del programa de trabajadores migrantes es debido a que los empleadores necesitan mano de obra para sus fincas. Los trabajadores migrantes necesitan de un trabajo con un mejor salario al que tienen acceso en su país de origen.

Según León XIII, los hombres son sociables por naturaleza.

Para los empleadores en proceso de deshumanización el contacto social de los trabajadores migrantes está limitado a ellos mismos. Los empleadores viven una vida social normal en sus comunidades. La relación social entre trabajadores migrantes y empleadores conscientes es cordial y con respeto, cuando se generan las condiciones adecuadas para ello. La

mayoría de los trabajadores migrantes han establecido su hogar con mujeres originarias de su país.

Según León XIII (1891) los ciudadanos tienen derecho a la asociación, a la elección libre y al acceso a las leyes. Pueden aumentar sus bienes materiales y espirituales.

Los empleadores están organizados. Todos los empleadores son miembros de una agencia de reclutamiento, organización que contrata a los trabajadores migrantes en el extranjero. Tienen que seguir las decisiones que allí les dictan para tener acceso a los trabajadores migrantes. Existen empleadores que no están de acuerdo con ciertas políticas de los dirigentes deshumanizados que afectan a los trabajadores migrantes. Actualmente esta organización se ha extendido al control de la selección de los trabajadores migrantes en los países de origen, es una tendencia monopólica de los dirigentes deshumanizados.

Según León XIII (1891) las asociaciones de trabajadores deben proveer a sus miembros un incremento de los “bienes del cuerpo, del alma y de la familia.”

Los pocos trabajadores migrantes que están sindicalizados tienen convenios colectivos de acuerdo a las normas de trabajo de Quebec. Algunos trabajadores migrantes tienen conocimientos sobre los sindicatos y sus derechos. Los dirigentes en proceso de deshumanización de los empleadores infunden temor en los trabajadores migrantes por la defensa de sus derechos.

Según León XIII (1891) la razón debe orientar las discusiones de los trabajadores, logrando beneficio personal y comunitario.

Los problemas entre trabajadores migrantes y empleadores son resueltos a voluntad absoluta del empleador. La comunicación del trabajador migrante al empleador en proceso de deshumanización es mínima porque si se quejan los despiden y regresan a su país de origen. Es muy raro que la expresión de los problemas de los trabajadores migrantes a los empleadores les permita acceder a soluciones viables y razonables.

Según Juan XXIII (1961) la superación de los sentimientos de “complejo de inferioridad” de los agricultores debe solucionarse mediante una visión de su futuro. Deben tener una organización dinámica dentro de la sociedad.

Las concepciones de políticas gubernamentales diferentes para los empleadores agricultores propician una concepción de ser diferentes dentro de la sociedad, esto alimentado por su historia, cultura, condiciones de vida, actividades sociales y otras. Los dirigentes deshumanizados de los empleadores no propician la superación humana de los empleadores. Los ingresos económicos que reciben los trabajadores migrantes y su inversión apropiada en sus comunidades, les puede generar status social diferente al que tenían originalmente, así como acceso a mejores condiciones de vida, educación, transporte, salud.

Según Juan XXIII (1963) todo hombre es persona, es un principio en el orden de las relaciones civiles.

La concepción clara y definida que todo hombre es persona genera mejores relaciones entre los trabajadores migrantes y empleadores. El empleador en proceso de deshumanización concibe al trabajador migrante como mercancía. Le hace falta educación humanista y cultura para llegar a comprender la concepción integral de la persona.

Según Pablo VI (1965) los bienes deben ser de beneficio personal y de bien común.

Los bienes de los trabajadores migrantes son propiedad privada, los empleadores en proceso de deshumanización no han comprendido el bien común. No respetan la vivienda que alquilan los trabajadores migrantes, ingresan sin la autorización de los mismos, les tocan sus bienes, llegando a desechar algunos de ellos, sobre todo alimentos. Los trabajadores migrantes tienden a respetar los bienes de los empleadores, se dan problemas cuando estos bienes, sobretodo maquinaria y herramientas no son del conocimiento del trabajador migrante, por lo tanto no conoce su correcta utilización. Los trabajadores migrantes respetan los bienes en las fincas, son contadas las situaciones en las que han habido robos.

Según Pablo VI (1965) los trabajadores tienen el derecho de asociarse y participar libremente.

Los empleadores están organizados. Los empleadores impiden a los trabajadores migrantes organizarse y los sancionan en forma drástica y definitiva.

Según Juan XXIII (1963) el intercambio de conocimientos y la colaboración de lo mejor de cada uno, debe ser promovido en la sociedad.

La adquisición de conocimientos por parte del empleador proviene del medio que lo rodea y de la información que busca obtener, teniendo acceso a universidades, a la tecnología, a bibliotecas, archivos, Internet y otras fuentes de información. El trabajador migrante está limitado a los libros que transporta, no conocen las bibliotecas. Algunos trabajadores migrantes tienen acceso a Internet.

Según Pablo VI (1965) la vocación social del hombre se manifiesta en la mutua dependencia del desarrollo de la persona y del crecimiento de la sociedad.

Los aspectos sociales de los empleadores corresponden a los de la sociedad donde viven y con quienes comparten diariamente. Los trabajadores migrantes encuentran progreso individual por los ingresos económicos que poseen, no tienen actividades sociales que les permitan desarrollarse e interactuar con la comunidad que les rodea. Los trabajadores migrantes desean ocupar un espacio primordial en su trabajo con respecto a las maquinas, conceptos productivos, económicos y financieros.

Según Pablo VI (1965) la persona debe ser el principio, sujeto y fin de las instituciones sociales.

Las instituciones sociales de los empleadores corresponden al servicio de la persona. Las instituciones de los países de origen de los trabajadores migrantes son propias de los países en vías de desarrollo, limitadas.

Según Pablo VI (1965) la persona por naturaleza tiene necesidad de la vida social.

Los trabajadores migrantes y empleadores conviven entre ellos durante la vigencia del contrato. Los trabajadores migrantes necesitan construir su mundo de interrelación sobrellevando las diferencias existentes, compartiendo tiempo no solamente en el trabajo sino fuera del mismo y conociéndose como seres humanos. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden la relación social de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1965) el aumento entre las relaciones del sector privado y público impulsan el desarrollo de la persona, hay una mayor

defensa de los derechos. Se universaliza el bien común, los derechos y los deberes son para todos.

La relación entre los empleadores y funcionarios del sector público es constante a nivel administrativo, legal, financiero. Las relaciones de los trabajadores migrantes con las instituciones públicas son muy escasas tanto en su país de origen como en su lugar de trabajo, en este caso principalmente por el idioma. Existen diplomáticos y funcionarios consulares que sólo defienden sus puestos de trabajo, por lo que optan por no defender los intereses de los trabajadores migrantes para no entrar en contradicción con los dirigentes deshumanizados de los empleadores, quienes pueden generar presiones al nivel de su jerarquía superior.

Según Pablo VI (1965) la diferencia de pensamientos debe ser respetada y amada, todos tenemos dignidad humana, así se logran dar las “condiciones sociales justas y humanas.”

Los empleadores en proceso de deshumanización utilizan las diferencias con los trabajadores migrantes para humillarlos en su dignidad, explotarlos más y aprovecharse de sus condiciones de aislamiento de la justicia, de las instituciones gubernamentales, organizaciones humanitarias y sindicales.

Según Pablo VI (1965) el valor del hombre es por lo que es, no por lo que tiene. La lucha por la “justicia, fraternidad y humanización de problemas sociales” es de mayor valor que la técnica, la cual no tiene sentido sin el aspecto humano.

El valor de los trabajadores migrantes es por quienes son, no por lo que tienen. Los bienes materiales que van adquiriendo contribuyen para el

bienestar de su familia. Los empleadores en proceso de deshumanización desvalorizan a los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1965) los trabajadores emigrantes deben ser tratados como personas por las instituciones y la sociedad a donde llegan, debe estimularse su integración social, familiar y acceso a la vivienda.

Los trabajadores migrantes son tratados como personas por ciertos empleadores, quienes les dan a conocer la cultura de recepción y trato propio de la sociedad. Los empleadores en proceso de deshumanización los tratan fuera del contexto establecido en la Carta de derechos de la persona. Las instituciones canadienses que toman las decisiones sobre el programa no desean incluir los aspectos sobre la integración familiar, ni desarrollo en la comunidad, ya que limitan la permanencia del trabajador migrante con sólo un empleador, en este aspecto corresponden a los intereses de los empleadores.

Según Pablo VI (1965) el empleo seguro y la formación técnico-profesional deben ser accesibles a todos los ciudadanos.

Los empleadores viven en constante competencia comercial. Los trabajadores migrantes viven en constante inestabilidad laboral ya que no tienen trabajo seguro, ni durante la vigencia del contrato, debido a que está sujeto a la voluntad del empleador, no a la legalidad del mismo. Menos de una temporada a la otra. El concepto de temporalidad predomina.

Según Pablo VI (1965) los enfermos deben tener acceso a subsistir y vivir con dignidad.

Los trabajadores migrantes enfermos sufren por falta de acceso a servicios de salud porque el empleador en proceso de deshumanización no se los proporciona, hay quienes son regresados enfermos a su lugar de origen.

El sistema de salud les proporciona los servicios necesarios gratuitos para curar sus enfermedades o cuando sufren accidentes de trabajo.

Según Pablo VI (1965) en extrema necesidad se “tiene derecho a tomar lo necesario de la riqueza ajena.” Los responsables de la economía deben prever una vida decente para todos.

Los funcionarios que toman las decisiones sobre el programa de trabajadores migrantes lo hacen en función del aporte a la economía del país, dejando sin protección a los trabajadores migrantes, priorizando a los empleadores.

Según Pablo VI (1967) el desarrollo requiere de hombres que impulsen un humanismo nuevo, en el cual el hombre se encuentra a sí mismo con “valores del amor, de la amistad, de la oración y de la contemplación.”

Los trabajadores migrantes y empleadores con los mismos valores de amor, amistad, oración y contemplación están continuamente generando condiciones que son positivas, constructivas, contrarias y neutralizadoras de las acciones destructivas de los dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización. Los esfuerzos que realizan por hacer valer sus valores en el medio que conviven los van solidificando cada vez más.

Según Pablo VI (1967) los educadores y los publicistas deben informar a los ricos que hay necesitados a sus puertas.

Los trabajadores migrantes están al alcance de los empleadores, quienes pueden conocer mejor sus situaciones. Los medios de comunicación pueden contribuir en dar a conocer a la población las condiciones reales en las que viven los trabajadores migrantes. Son contados los periodistas que se interesan en la divulgación de la realidad de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1967) cada quien tiene una función que desempeñar en la sociedad, principalmente quienes toman decisiones.

Las decisiones orientadas hacia otros intereses que el bienestar común son priorizadas por algunos funcionarios, diplomáticos y sobre todo por los dirigentes deshumanizados de los empleadores.

Según Pablo VI (1967) cada pueblo construye su desarrollo, no lo pueden hacer aislados.

Los trabajadores migrantes aportan recursos materiales y sus conocimientos y experiencias adquiridas para el desarrollo de sus comunidades. Empleadores producen alimentos, los comercializan en la población. El aporte al desarrollo de las comunidades es significativo. Con el respeto a las normas de trabajo y derechos de la persona se fortalecen las instituciones y sociedades de los empleadores y trabajadores migrantes. Los empleadores en proceso de deshumanización no reconocen ni valoran a los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1967) las acciones sociales van orientadas por una doctrina. Es de respetar a quienes laboran para servir a los demás.

Los trabajadores migrantes cristianos desean apoyarse entre sí y generar unas mejores condiciones de vida posible mientras estén en la finca, mejor si es con el apoyo del empleador o encargados. La sociedad genera continuamente acciones sociales en su comunidad, se puede incluir en estas actividades a los trabajadores migrantes, así dejan de percibir que están marginados socialmente.

Según Pablo VI (1967) hay que tender las condiciones más humanas, poseer lo necesario, conocimientos, cultura, dignidad, bien común, paz, “valores supremos y de Dios”, la fe, “unidad de caridad de Cristo.”

Los trabajadores migrantes entran a un medio en el que pueden lograr estar en contacto con la sociedad y conocer sobre sus valores. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden este acceso al desarrollo humano, generando condiciones negativas de concepción en los trabajadores migrantes, quienes regresan a su lugar de origen con imágenes que sólo corresponden a las de la finca, del empleador las cuales son compartidas por la sociedad.

Según Pablo VI (1967) las misiones extranjeras deben valorar el hombre.

Cuando tienen contacto con personas u organizaciones del país de recepción u otras los trabajadores migrantes pueden aprender mucho del desarrollo existente mediante el apoyo de personas locales.

Según Pablo VI (1967) la adaptabilidad a las condiciones existentes debe valorarse de la parte de los técnicos extranjeros.

Los trabajadores migrantes adaptan los conocimientos adquiridos a las condiciones reales que viven en su país de origen, Los empleadores son beneficiados de los conocimientos y la experiencia del campo de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1967) el "diálogo de las civilizaciones" debe ser sobre el hombre para levantar una nueva civilización humana solidaria.

El intercambio que se genera entre trabajadores migrantes de diferentes orígenes nacionales puede generar lazos humanos muy fuertes e inquebrantables.

Según Pablo VI (1967) los hombres y los pueblos deben ser responsables de sí mismos y de los demás.

La responsabilidad de protección del ambiente es responsabilidad de los trabajadores migrantes y empleadores, en sus acciones mientras laboran la tierra, almacenan y distribuyen los productos. Los trabajadores migrantes descubren las maneras de trabajar y hacer de los empleadores.

Según Pablo VI (1971) la Iglesia defiende la dignidad de los pobres de la sociedad.

Los miembros de la Iglesia que se dedican al apoyo y comunicación con los trabajadores migrantes y empleadores propician condiciones dignas hacia ambos. Otros defienden sistemáticamente a los empleadores.

Según Juan Pablo II (1981) la solución en la cuestión social es la de “hacer la vida humana más humana.”

La convivencia entre trabajadores migrantes y empleadores en proceso de deshumanización no se desarrolla en un plano humano, respeto a la dignidad del trabajador migrante, libertad de comunicación y movilización, cumplimiento con el pago de los salarios y de las condiciones de trabajo, condiciones adecuadas de vivienda y transporte, acceso a actividades recreativas. Hay empleadores que no tienen tiempo y consideran un gasto el dar un trato digno y justo al trabajador migrante.

Según Juan Pablo II (1981) muchos pobres sufren las violaciones de su dignidad, mediante el desempleo, inexistencia del derecho al justo salario, a la seguridad de la persona y su familia.

Entre las características propias del medio de origen de los trabajadores migrantes están la violencia, la inseguridad familiar, el desempleo, los bajos salarios, la dificultad en el acceso a la justicia, entre otras. Las condiciones que encuentran en la sociedad a donde llegan son muy diferentes, las cuales van comprendiendo en función del tiempo, cuando hay acceso a personas de la comunidad y voluntad de conocer. Las condiciones de origen de los trabajadores migrantes son utilizadas por los dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización como referencia para las condiciones a vivir durante el contrato, dañando con ello las conquistas sociales y laborales de la sociedad donde viven.

Según Juan Pablo II (1981) otro espacio de los valores sociales en el hombre se manifiesta en la cultura y la historia. En la familia el hombre se forma con los valores que “componen la cultura de una nación” y con la concepción histórica y social del trabajo en todas las generaciones.

La cultura de formación de los trabajadores migrantes y empleadores les inculca valores sociales que llevan consigo en todo tiempo. El intercambio cultural entre trabajadores migrantes y empleadores hace relucir esta cultura familiar. En el caso de los trabajadores migrantes son esos valores familiares los que predominan en su persona ante la potencial manifestación de los mismos en la sociedad de origen. Los empleadores conviven en una sociedad que les fortalece los valores sociales adquiridos en la familia. Los empleadores en proceso de deshumanización viven la prioridad del dinero, siendo los valores de un nivel inferior, de poco o nulo significado.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre vale más por lo que es que por lo que tiene. Lograr más justicia, fraternidad y condiciones sociales más humanas vale más que el progreso técnico.

Los trabajadores migrantes conciben las nuevas oportunidades de acceso al capital dándole bastante valor, se convierte en una oportunidad de vida. Las condiciones humanas son de poca envergadura, viven marginalizados de esa situación. Los empleadores en proceso de deshumanización les impide el acceso al progreso, tal el caso del acceso a Internet (mismo si los trabajadores migrantes desean cubrir los costos) o acceso a un teléfono en la vivienda para comunicarse con sus familias. Existen empleadores que propician ciertas condiciones humanas a los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) en el economismo lo material es superior a lo humano.

La condición humana es superior a cualquier elemento de otro tipo, económico, social o político, ya que se originan en el ser humano y son para su beneficio. Los salarios de los trabajadores migrantes son un medio para que vivan mejor sus familias, el reconocimiento humano en su dignidad y libertad es invaluable. La presión y condicionamiento que sufren los empleadores de la parte de los dirigentes deshumanizados, dañando su cultura, su respeto a las instituciones establecidas es autodestructiva.

Según Juan Pablo II (1981) la superación de este error va en la orientación de la prioridad a la persona.

Las oportunidades que tienen los empleadores de manifestar su humanidad hacia los trabajadores migrantes es contundente, buenas condiciones de vivienda, buen trato, pago justo de los salarios, incluso

bonificaciones, condiciones de bienestar humano similares a las que se viven en la comunidad.

Según Juan Pablo II (1981) el derecho a la propiedad privada está subordinado al derecho al uso común de los bienes.

En Juan Pablo II (1991) la propiedad privada es complementada por el “principio del destino universal de los bienes de la tierra.”

Los trabajadores migrantes pagan por el uso de la vivienda. Los empleadores en proceso de deshumanización hacen caso omiso del derecho de propiedad privada de los bienes de los trabajadores migrantes, entran a la vivienda y dormitorios sin su permiso, les critican su comida, les tratan de imponer la alimentación a consumir, les irrespetan sus cosas personales, les limitan las visitas de amigos y familiares, los vigilan en sus relaciones sociales, les tiran comida cuando no hay espacio en la refrigeradora por hacinamiento. Existen empleadores que conciben esta relación como es, respetan la vivienda como tal, así como los bienes que los trabajadores migrantes tienen en su interior.

Según Juan Pablo II (1991) la propiedad del conocimiento, de la técnica y del saber es la riqueza de las naciones industrializadas.

Los trabajadores migrantes entran en contacto con una sociedad industrializada, con un mundo diferente al que viven en sus comunidades. Los conocimientos que tienen se amplían a nivel del trabajo, de lo que observan en el medio con el que tienen contacto. Existen empleadores que van renovando sus conocimientos, tal el caso de internet actualmente. Transmiten a los trabajadores migrantes los conocimientos necesarios para el trabajo y poder vivir en las condiciones de vida que enfrentan. Los empleadores en

proceso de deshumanización les niegan a los trabajadores migrantes la oportunidad de aprender el idioma.

Según Juan Pablo II (1991) se debe responder no sólo a una cantidad de bienes sino a una demanda de calidad de la mercancía, de los servicios, del ambiente y de la vida.

Los trabajadores migrantes tienen experiencia y conocimiento del cultivo de la tierra, aprenden los conceptos de calidad de los productos. No reciben buen servicio de la empresa de los empleadores que les es impuesta para realizar sus impuestos y prestaciones parentales, sin poderse quejar. Los empleadores requieren de la entrega de productos de calidad para mantener a sus clientes satisfechos, lo cual es aprendido y realizado por los trabajadores migrantes. Los empleadores en proceso de deshumanización no respetan condiciones laborales de los trabajadores migrantes establecidas en las normas de trabajo ni en la carta de derechos de la persona, consideran como mercancía a los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) el estilo de vida orientado a tener más y no a ser es equivocado. Se consume la existencia con goce en sí mismo.

Los trabajadores migrantes cambian sus condiciones económicas, a nivel personal, familiar y social. Se generan una dependencia del salario. Los empleadores en proceso de deshumanización priorizan el tener al ser, existe una avaricia y codicia incontrolada en algunos de ellos.

Según Juan Pablo II (1991) la opción de invertir es una opción moral y cultural.

Los trabajadores migrantes se orientan hacia el aprendizaje del tener capital, toman decisiones sobre la manera de invertirlo, en la familia, en su

educación, en su salud, en compra de terrenos, en la construcción de la vivienda. La priorización de la inversión en la familia es propia de la cultura. Los empleadores en proceso de deshumanización consideran un gasto el invertir en mejores condiciones de trabajo y vida de los trabajadores migrantes.

Existen empleadores que invierten dentro de los parámetros establecidos por su sociedad y su cultura.

Según Juan Pablo II (1991) se debe preservar moralmente la “ecología humana” y cuidar en el mundo urbano la “ecología social” del trabajo.

Los trabajadores migrantes vienen de un medio en el que estos conceptos son poco o nada utilizados. Los empleadores tienen normas legales que les obligan a respetar ciertos criterios de comportamiento y acción hacia la vida humana y el entorno. Los empleadores en proceso de deshumanización irrespetan las normas establecidas en la sociedad.

Según Juan Pablo II (1991) los monopolios y las barreras impiden el desarrollo.

Los trabajadores migrantes aceptan las condiciones que se les presentan ya que desean trabajar, aunque no sean legales. Los dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización detentan el monopolio de proveer mano de obra extranjera hacia las fincas, les imponen sus criterios aunque no sean legales ni morales. Existen empleadores que manifiestan en voz baja su inconformidad con las decisiones autoritarias de los dirigentes. Los dirigentes en proceso de deshumanización ejercen influencia sobre funcionarios de ambos países.

Según Benedicto XVI (2009) las diferencias entre la ética de la vida y la ética sucia: “No puede tener bases sólidas una sociedad mientras afirma valores como la dignidad de la persona, la justicia y la paz - se contradice radicalmente aceptando y tolerando las más variadas formas de menosprecio y violación de la vida humana, sobre todo si es débil y marginada. - ”

Los trabajadores migrantes expulsados del programa injustamente han conocen una vida en la que son explotados, sus derechos contractuales son inexistentes, sus salarios les son pagados parcialmente, sus condiciones de vida más limitadas que en sus países de origen. Los empleadores en proceso de deshumanización que tienen un espacio político, económico y social no permiten dar a conocer a sus conciudadanos sobre la realidad que ellos imponen a los trabajadores migrantes. Niegan los valores de la sociedad donde viven, excusándose en que son trabajadores migrantes.

Según Benedicto XVI (2009) el intercambio de cultura ha dado lugar al dialogo intercultural, genera una “toma de conciencia de la identidad de los interlocutores.”

El intercambio cultural que viven los trabajadores migrantes les permite conocer otras maneras de vivir, diferentes a las que conocen, incluso dentro de su mismo país, propiciando la aceptación de las diferencias. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden el intercambio cultural de los trabajadores migrantes con otros miembros de la comunidad. Existen empleadores quienes tienen la constante vivencia de conocer diferentes culturas en su medio social y laboral.

Según Benedicto XVI (2009) el eclecticismo cultural no propicia la verdadera integración. Cuando se baja el nivel cultural y se homologan comportamientos y estilos de vida, se pierde el sentido de cultura de las diferentes sociedades, de las tradiciones de los diferentes pueblos. Cuando

se reduce el hombre a un dato cultural, la humanidad corre riesgos de sometimiento y manipulación.

Los trabajadores migrantes que conservan su cultura se confrontan con ciertas dificultades prácticas, tal el caso de la alimentación, es cada día más común que logren encontrar productos propios de su gastronomía. Los trabajadores migrantes que adquieren aspectos culturales nuevos, confrontan situaciones diferentes al regresar a su país de origen. Los empleadores en proceso de deshumanización llegan a prohibir la alimentación tradicional de los trabajadores migrantes imponiéndoles la propia, propiciando su sometimiento y manipulación. Existen empleadores que respetan su cultura, costumbres y hábitos.

Según Benedicto XVI (2009) los costes humanos son siempre también costos económicos y las disfunciones económicas comportan igualmente costos humanos.

Los trabajadores migrantes pagan un costo humano alto al separarse de sus familias y comunidades. Los empleadores en proceso de deshumanización ven un gasto en los trabajadores migrantes y tratan de recuperar el salario que les pagan mediante diferentes mecanismos ilegales. Los dirigentes deshumanizados toman decisiones para limitar los salarios de los trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes representan una inversión para algunos empleadores quienes siguen en el mercado por la producción generada. Existen diplomáticos y funcionarios consulares que obstruyen el acceso a los beneficios de los recursos de los trabajadores migrantes, incluyendo cheques del beneficio parental que son para los hijos recién nacidos de los trabajadores migrantes.

Según Benedicto XVI (2009) el mercado no debe convertirse en antisocial, en una lucha entre el más fuerte y el más débil, ni generar la destrucción de las relaciones humanas.

Los trabajadores migrantes se encuentran en una relación laboral de dependencia del empleador, sin acceso a la protección de las instituciones. Los empleadores en proceso de deshumanización imponen su voluntad sobre la vida del trabajador migrante durante la duración del contrato, propiciando condiciones neo-esclavistas en el continente americano negando lo conocido por su sociedad.

Según Benedicto XVI (2009) es de vivir y orientar la globalización de la humanidad en la razón, comunión y participación en la diversidad y unidad de sus dimensiones.

Los trabajadores migrantes viven la globalización de la mano de obra en forma temporal, son partícipes de una dinámica de adquisición de conocimientos y experiencias diferentes. Los empleadores en proceso de deshumanización perciben a los trabajadores migrantes en función de la producción, no conocen los aspectos humanos, culturales y sociales de los trabajadores migrantes. Existen empleadores que aprenden sobre una manera de relacionarse con los empleadores o encargados y establecen una interacción adecuada con los trabajadores migrantes.

Según Benedicto XVI (2009) el principio de la “centralidad de la persona humana” debe priorizarse en las iniciativas de desarrollo.

Los trabajadores migrantes valoran su situación ante las condiciones laborales que tienen, analizan y comparten con otros trabajadores migrantes de la misma finca u otras fincas. El programa en forma teórica predomina un nivel de valoración al trabajo de los trabajadores migrantes. Los empleadores

en proceso de deshumanización no valoran el trabajo de los trabajadores migrantes sino su resultado productivo. Los dirigentes deshumanizados desnaturalizan la concepción del programa a nivel federal, mediante vejaciones y cobros ilegales.

Según Benedicto XVI (2009) se hace necesario el impulso del pensamiento sobre la familia, la solidaridad, la dignidad trascendente del hombre.

Los trabajadores migrantes mantienen una comunicación continua con la familia, a un costo elevado por la falta de acceso a medios de comunicación económicos. Entre algunos de ellos se desarrollan lazos de solidaridad con sus compañeros de trabajo de la misma o diferente nacionalidad. En ocasiones de presión, el empleador en proceso de deshumanización mantiene la posición de priorizar la necesidad del trabajo a la dignidad, no sin ello generar sentimientos negativos del trabajador migrante. Existen empleadores que tienen como servicio, internet y teléfono en cada vivienda para que los trabajadores migrantes se comuniquen con sus familias. Establecen lazos de solidaridad con los trabajadores migrantes en aspectos laborales como recreativos y personales. Respetan la dignidad de los trabajadores migrantes, manifestándolo en el aspecto laboral, de la vivienda y las condiciones de vida que tienen los trabajadores migrantes.

Hay una escasez de nuevos pensamientos sobre la relación humana y familiar desde una perspectiva global. La globalización de la mano de obra está aportando conocimientos y experiencias en este sentido. Los trabajadores migrantes tienen conocimientos y experiencias que aportan a los nuevos empleadores y a la sociedad que los recibe. Adquieren conocimientos y viven experiencias diferentes que van a llevar a sus lugares de origen y transmitir a sus familiares y conocidos. Los empleadores adquieren conocimientos y experiencias de su relación con los trabajadores

migrantes, las cuales transmiten a su mundo social. En el caso de otros empleadores se genera una interacción cultural entre ambos por la cultura tradicional de una sociedad multicultural.

Según Benedicto XVI (2009) el ser humano se realiza mediante las relaciones con los demás. Mientras más auténtico es, más maduro en su identidad. Se valoriza en relación con los otros y con Dios. La relación entre persona y comunidad es la de un todo hacia otro todo. La unidad de la familia humana hace a las personas, los pueblos o las culturas más transparentes los unos con los otros, más unidos en su legítima diversidad.

Los trabajadores migrantes perciben de los demás diferencias en relación a su identidad. La comunicación con los compañeros con quienes conviven así como la comunicación familiar influencia a los trabajadores migrantes en sus pensamientos, cultura y análisis de la realidad que los rodea. Existen empleadores que reciben información directa o indirecta, a través de los encargados, sobre la situación y realidad laboral y de vida de los trabajadores migrantes. Responden en base a la concepción de la relación que poseen y que son capaces de comprender. Ambos conviven muy estrechamente durante varios meses al año, durante muchos años, la comunicación se establece si se comprende porqué hacerlo.

Según Benedicto XVI (2009) el verdadero capital de los países en vías de desarrollo es el recurso humano, es lo que puede proporcionarles un futuro autónomo.

Los trabajadores migrantes adquieren conocimientos y experiencias que contribuyen al desarrollo de sus comunidades. Los empleadores en proceso de deshumanización están afectando los valores de su sociedad.

Existen empleadores quienes dan oportunidades a los trabajadores migrantes, quienes generan una visión positiva de su sociedad hacia quienes van a recibir las informaciones.

Según Benedicto XVI (2009) la cooperación debe ser un encuentro cultural y humano, con respeto a la identidad cultural y a los valores humanos.

Los trabajadores migrantes viven una nueva expresión cultural y humana al entrar en contacto con los empleadores y el mundo que los rodea. Los empleadores en proceso de deshumanización imponen su concepción de vida y limitan el desarrollo de la identidad cultural y valores de los trabajadores migrantes.

Según Benedicto XVI (2009) las sociedades tecnológicamente avanzadas no deben confundir el propio desarrollo tecnológico con una presunta superioridad cultural. En todas las culturas se dan convergencias éticas, expresiones de una naturaleza humana, la sabiduría ética de la humanidad la llama ley natural. Esta ley moral universal es fundamento sólido de todo diálogo cultural, religioso y político, ayudando al pluralismo multiforme de las diversas culturas a que no se alejen de la búsqueda común de la verdad, del bien y de Dios. La ayuda al desarrollo debe ser instrumento de riqueza para todos.

Los trabajadores migrantes provienen de contextos sociales y geográficos donde las tradiciones culturales ocupan una parte importante de su ser. Las diferencias que encuentran con las culturas que entran en relación les permite profundizar más en lo que conocen desde antaño, pocos trabajadores cambian su cultura, se convierten en serviles de los empleadores o encargados de ellos. Los empleadores en proceso de deshumanización confunden la abundancia económica con superioridad cultural hacia los

trabajadores migrantes, manifiestan la pérdida de valores culturales sustituidos por beneficios que proporciona el capital.

Según Benedicto XVI (2009) el desarrollo tecnológico está influenciado por los medios de comunicación social.

El acceso a los medios de comunicación y al desarrollo tecnológico es una realidad en la vida diaria de los trabajadores migrantes que poseen televisión o Internet. Se convierten en primordiales en su vida privada, sobretodo en invierno.

Según Benedicto XVI (2009) los medios de comunicación deben promocionar “la dignidad de las personas y los pueblos.” La razón y la fe orientan al bien del hombre.

Los trabajadores migrantes no tienen acceso a los medios de comunicación, no se interesan en ellos. Tienen miedo de expresarse por las represalias que pueden sufrir de los empleadores. Los empleadores en proceso de deshumanización esconden las informaciones reales de los trabajadores migrantes.

#### 6.4.8 Justicia

Según Pío XI (1931) para los católicos la justicia corresponde en “dar a cada uno lo que es suyo.”

Los dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización desean recibir el máximo del trabajador migrante y pagar el mínimo posible, conciben al trabajador migrante como mercancía. Los trabajadores migrantes reciben un salario superior al que pueden obtener en su país de origen, hacen todo lo que pueden por mantener su trabajo.

Según Pío XI (1931) el principio de una cooperación profesional mutua es una lucha de clases en el amor a la justicia mediante la paz social.

Los empleadores viven en una sociedad donde existe la “justicia mediante la paz social.” Es un excelente ejemplo para los países de origen de los trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes aprenden a vivir en este medio, hay comentarios de otros trabajadores de su país de origen que creen que han sido educados durante la duración de su contrato, debido a expresiones en este sentido que manifiestan cuando regresan a sus comunidades. No tienen acceso a la justicia.

Según Juan XXIII (1961) se deben hacer investigaciones que mitiguen las diferencias entre los agricultores, industriales y trabajadores de servicios.

El conocimiento de las diferencias, causas y consecuencias de la relación entre empleadores y trabajadores migrantes y entre ellos mismos es muy escaso. Las decisiones que toman ciertos empleadores están dominadas por la falta de conocimiento del trabajador migrante como persona, y los juicios del trabajador migrante sobre el empleador son en el mismo sentido.

Según Juan XXIII (1961) las diferencias entre los niveles de vida de las personas que trabajan en la agricultura y otros sectores deben disminuirse.

Los trabajadores migrantes y empleadores necesitan formación sobre los derechos de la persona, normas de trabajo, historia y cultura de las sociedades, idiomas, tecnología, informática, técnicas agrícolas, relaciones humanas, organización sindical y comunitaria.

Según Pablo VI (1965) la justicia y caridad se deben orientar hacia el bien común, con respeto a las circunstancias individuales, fortalecer las instituciones del sector privado y público, mejorar el nivel de vida.

Los conceptos de justicia y caridad están ausentes en los empleadores en proceso de deshumanización en su relación con los trabajadores migrantes. Existen empleadores que han sido educados en el respeto a la justicia, fortalecen sus relaciones con el sector público, contribuyen al bien común.

Según Pablo VI (1965) es necesaria la formación hacia sentimientos pacíficos.

Los empleadores han sido educados en un contexto de paz y tranquilidad social, esto es un producto de conceptos de justicia, dignidad que ha llegado a vivirse en la práctica en su sociedad. Los trabajadores migrantes viven contextos lejanos a la paz social, las condiciones de violencia en sus países de origen les genera habilidades para evadirla. Aprenden a vivir en paz y al regresar a sus países tienen que recuperar sus mecanismos de defensa ante las condiciones del medio.

Según Pablo VI (1967) la justicia debe regular las relaciones en el trabajo, los contratos deben tener obligaciones mutuas, no arbitrarias.

Los trabajadores migrantes desean estar protegidos por las leyes y normas legales, no tienen acceso a las mismas en forma directa, no las conocen, no conocen el idioma para expresarse, no saben a dónde comunicarse, cómo presentar las quejas, las consecuencias de presentarlas, el tiempo que duran para resolverse y los beneficios reales de hacerlo. El programa debe contemplar la defensa del trabajador migrante ante el abuso de un empleador y la sanción respectiva.

Según Pablo VI (1971) las ciudades de los cristianos deben tener justicia social y estar adecuadas al desarrollo humano y comunitario.

Los trabajadores migrantes cristianos desean propiciar la convivencia con justicia social y vivir de acuerdo a condiciones humanas. Los empleadores pueden generar condiciones en este sentido. Los dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización propician el beneficio exclusivo de sus intereses personales sin reconocer la justicia social.

Según Juan Pablo II (1981) en los países económicamente desarrollados es injusto cuando el trabajador agrícola no participa de las decisiones sobre sus prestaciones laborales, cuando se le niega el derecho a la libre asociación en vista de la justa promoción social, cultural y económica del trabajador agrícola.

Los trabajadores migrantes se encuentran en una situación de debilidad, de aceptar lo que encuentran y que les proporciona el empleador. Algunos trabajadores migrantes se revelan ante la injusticia. El empleador en proceso de deshumanización se aprovecha de esta situación, presionando a los funcionarios gubernamentales para actuar libremente, generando condiciones injustas en la sociedad que los rodea y que lo desconoce.

Según Juan Pablo II (1981) hay que darle el justo valor a la agricultura, dignificar el trabajo agrícola.

El trabajador migrante lucha por ocupar un espacio mejor dentro de la sociedad, le da una mayor educación y opciones de vida a sus hijos, como ellos dicen, para que no tenga que venir a trabajar aquí. Los empleadores publicitan ante la sociedad el papel que desean ocupar.

Según Juan Pablo II (1991) entre las cosas nuevas que se han aportado están los cambios en la política, la economía, avances industriales, relaciones entre trabajadores y empleadores, más ricos que pobres, mayor

confianza en sí mismos y unión entre los trabajadores, concepciones relajadas morales han influenciado los conflictos.

Los trabajadores migrantes viven una época en la que existe más información y organización, sin embargo los políticos toman decisiones que los afectan cada vez más. Los empleadores en proceso de deshumanización ejercen fuerte influencia en algunos funcionarios logrando que se definan políticas a su favor.

Según Juan Pablo II (1991) la Iglesia encontró que el conflicto entre capital y trabajo dividía a la sociedad. La paz se podía recuperar construyendo la paz basada en la justicia económica y social.

Los trabajadores migrantes siguen el proceso de conocimiento del capital y sus efectos en las condiciones de trabajo, estos conocimientos y experiencias les ayudarán en su lucha por salir adelante en sus países de origen. Los empleadores en proceso de deshumanización están generando desigualdades que no son propias del medio que conviven. Las contradicciones que se están dando son de repercusiones nuevas en esta sociedad.

Según Juan Pablo II (1991) si el empleador obliga al trabajador a una condición más dura, se requiere la intervención de la justicia.

Las presiones psicológicas que imponen los empleadores en proceso de deshumanización a los trabajadores migrantes mediante el miedo y la amenaza de repatriación incrementa la situación difícil del trabajador migrante, explotándolo a su máxima posibilidad. Los trabajadores migrantes ingieren productos químicos para recuperar su energía perdida en el día de trabajo y poder continuar al día siguiente.

Según Juan Pablo II (1991) la justicia manda dar a cada uno lo suyo.

Los trabajadores migrantes reciben sus salarios como remuneración de su trabajo. Los empleadores tienen ganancias con la producción de los trabajadores migrantes. Los empleadores en proceso de deshumanización requieren de obtener ganancias del salario del trabajador migrante mediante cobros extras. Los funcionarios pro-empleadores aceptan que las instituciones funcionen en su beneficio.

Según Juan Pablo II (1991) la lucha de clases es en forma honesta cuando está fundada en la búsqueda de la justicia.

La búsqueda de la justicia por los trabajadores migrantes es obstaculizada por las condiciones de limitación que se les impone en su libertad. Esto lo difunden los empleadores en canales de comunicación internos y se conoce por las organizaciones de defensa de los derechos humanos.

Según Juan Pablo II (1981) la *Rerum Novarum* señala la vía de las justas reformas que devuelven al trabajo su dignidad de libre actividad del hombre es que la sociedad y el estado asuman sus responsabilidades de defensa del trabajador. Los sindicatos establecen los mínimos salariales y las condiciones de trabajo.

Los trabajadores migrantes son muy tolerantes y estoicos en su vida durante la duración del contrato, priorizan su necesidad a la dignidad, justicia y libertad. Prefieren darle de comer a su familia que defender sus derechos y ser castigados por ello. Los empleadores en proceso de deshumanización se niegan a reconocer la dignidad de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) plantea la vía para vencer la violencia y el rencor mediante la justicia.

Los trabajadores migrantes que sufren la injusticia de ser regresados a su país de origen sin razón justificada conservan pasiones en contra de la situación vivida. Así mismo quienes son víctimas de los empleadores en proceso de deshumanización quien los afecta en su salario y en su dignidad.

Según Juan Pablo II (1991) es deber de justicia y verdad el satisfacer las necesidades fundamentales del hombre.

Los trabajadores migrantes tienen oportunidades mediante el salario que reciben para satisfacer las necesidades básicas de sus familias. Por ello, defienden el no perder su trabajo, aún a costa de vejaciones contra su dignidad. Los empleadores en proceso de deshumanización intentan, de forma continua y variada, recuperar parte del salario que les pagan a los trabajadores. Los dirigentes deshumanizados toman decisiones para imponer medidas en este sentido a los empleadores, con la presión que es requisito para acceder a los trabajadores migrantes, a quienes necesitan para seguir trabajando en sus fincas.

Según Benedicto XVI (2009) la dignidad de la persona y la justicia requiere que la economía tenga como objetivo el acceso al trabajo, sin desigualdades, para todos.

Los trabajadores migrantes viven un ambiente propicio para la dignidad de la persona y la justicia, sin embargo la realidad que se les impone no lo permite regularmente, sobretudo en caso de fincas situadas en un medio rural, sin tener acceso a su defensa ante las instituciones locales existentes para ello. Los empleadores en proceso de deshumanización generan contradicciones entre los trabajadores migrantes y los trabajadores locales,

propiciando fricciones que llegan a niveles de violencia física y psicológica. Los dirigentes deshumanizados impulsan las desigualdades de condiciones de los trabajadores migrantes de un país a otro para generar mayor explotación.

#### 6.4.9 Solidaridad

Según Juan XIII (1961) el principio de solidaridad, alimentado por la justicia y la fraternidad debe estar presente en las relaciones entre los hombres al producir, intercambiar y distribuir bienes y servicios.

La convivencia entre la mayor cantidad de trabajadores migrantes les puede generar vínculos fraternales durante los meses de trabajo y de compartir comunitariamente. En el trabajo hay quienes se ayudan y otros enseñan a los nuevos trabajadores migrantes a realizar sus tareas, en otros casos se obstaculizan por temor a ser sustituidos por los nuevos. Existen trabajadores migrantes que actúan en contra de sus compañeros, difundiendo información verdadera o falsa al empleador. Trabajadores migrantes de confianza del empleador le muestran lealtad, otros lo utilizan para oprimir y abusar de sus compañeros de trabajo o recibir beneficios materiales. Existen empleadores que mantienen relaciones sociales y relaciones en forma orgánica con otros empleadores.

Según Juan Pablo II (1981) la tendencia actual en el medio de los trabajadores es la organización en una gran comunidad tanto nacional como internacional donde prevalece la solidaridad.

Las condiciones laborales y de vida que tienen los trabajadores migrantes genera que aprendan sobre sus derechos y los quieran defender, buscando soluciones se acercan a organizaciones que los apoyan y pueden orientar. La organización de los trabajadores migrantes es férreamente

combatida por los empleadores en proceso de deshumanización. Los empleadores que están organizados para defender sus derechos tienen una actitud de reserva ante la presión que reciben de los dirigentes deshumanizados que les condicionan el acceso a la mano de obra extranjera mediante la aceptación ciega de sus decisiones arbitrarias.

Según Juan Pablo II (1981) los trabajadores se han solidarizado entre ellos, logrando generar cambios profundos. Sus asociaciones han influenciado a diferentes niveles, legal y de condiciones laborales.

La presencia de organizaciones de apoyo a la solución de los problemas de los trabajadores migrantes, así como su presencia mediática, influencia política, presión social, han modificado las condiciones iniciales de los trabajadores migrantes a mejores condiciones. Sin embargo, la reacción de algunos empleadores y algunos funcionarios a su servicio ante esta situación hace que se cambien las reglas del juego, leyes, normas, de forma inusitada y temporal, generando confusión, descontento e inestabilidad en los trabajadores migrantes y en los empleadores.

Según Juan Pablo II (1981) la solidaridad debe existir sobre todo cuando se genera la degradación social del sujeto del trabajo, la explotación de los trabajadores, y las crecientes zonas de miseria e incluso del hambre.

La justicia social se construye como resultado de las luchas de los trabajadores migrantes, personas individuales y organizaciones solidarias, así mismo de cualidades del ciudadano canadiense. La solidaridad entre los trabajadores migrantes se va construyendo con el tiempo, en sus lugares de origen viven circunstancias diferentes. Existen empleadores que han sido formados en el sistema educativo con criterios de justicia social.

Según Pablo VI (1967) la solidaridad universal es un deber.

La solidaridad entre los trabajadores migrantes se da en función cultural y humana más que nacional, existe una afinidad de valores y costumbres que generan vínculos fraternales entre los trabajadores migrantes. Las diferencias entre trabajadores migrantes del mismo país son en ciertas circunstancias más fuertes que las humanas con trabajadores migrantes de otra nacionalidad. La sensibilidad social de algunos empleadores aporta un beneficio humano invaluable a los trabajadores migrantes que laboran con ellos.

Según Benedicto XVI (2009) el mercado cumple su función económica con confianza y solidaridad, lo que se ha perdido en la actualidad.

Los trabajadores migrantes descubren un mercado amplio de productos, en un ambiente de tranquilidad social, propiciando condiciones de confianza y de solidaridad entre ellos o con los empleadores. Los empleadores en proceso de deshumanización demuestran en la práctica lo contrario de la confianza y solidaridad a los trabajadores migrantes, infundiéndoles temor y desconfianza individual, en ciertos casos las pasiones en contra de los empleadores son significativas.

Según Benedicto XVI (2009) la solidaridad universal es un deber.

Los trabajadores migrantes viven en sus comunidades de origen en condiciones de relación humana y familiar continua y dependiente. Transmiten estas experiencias de vida a quienes desean intercambiar con ellos en su trabajo y relación social. Los dirigentes deshumanizados utilizan las necesidades de los trabajadores migrantes y de los empleadores para obtener sus beneficios de grupo, no conocen el sentido de los deberes y derechos sociales y humanos.

Según Benedicto XVI (2009) la cooperación internacional contribuye al desarrollo a través de la solidaridad, acompañamiento, formación y respeto.

Los trabajadores migrantes buscan apoyo para las organizaciones sociales y religiosas en sus comunidades, su aislamiento les dificulta esta aproximación personal con proyección social. Existen funcionarios gubernamentales que no conciben esta posibilidad. Los dirigentes deshumanizados manifiestan actitudes de colonizadores hacia las comunidades de los trabajadores migrantes, necesitan la formación de virtudes.

Según Benedicto XVI (2009) existe una necesidad moral de una solidaridad entre países en vías de desarrollo y países altamente industrializados.

Los trabajadores migrantes aprenden técnicas que pueden utilizar en su país de origen. Los conocimientos que puedan adquirir en su trabajo les pueden servir. Los empleadores en proceso de deshumanización propician la división y malestar en los trabajadores migrantes en función de poder aprovecharse más de ellos. Existen empleadores que utilizan productos y métodos de producción orientados hacia la preservación del ambiente.

Según Benedicto XVI (2009) la inclusión de todas las personas en el desarrollo debe construirse en la solidaridad basada de los valores de justicia y paz.

Los trabajadores migrantes participan de manera específica al desarrollo agrícola canadiense, mediante su aporte de mano de obra en la producción de las fincas. Este aporte tiene beneficios para toda la población, pagan los mismos impuestos que los trabajadores locales, dedican varios meses al año de su vida productiva al empleo temporal (hasta 12 meses de

trabajo continuo), aportan sus conocimientos y experiencias de la cultura de la tierra de sus países. Existen empleadores que manifiestan su cultura de solidaridad hacia los trabajadores migrantes al tratarlos dignamente, proporcionándoles condiciones laborales y de vida correspondientes al medio local.

Según Benedicto XVI (2009) el principio de subsidiaridad debe estar unido al principio de solidaridad, uno sin otro se convierte en particularismo social y el inverso en asistencialismo, el cual humilla al necesitado.

Los trabajadores migrantes experimentan ambos casos en las condiciones que viven, cuando las diferencias con los empleadores no son entendidas dentro del marco de condiciones humanas distintas, con cultura distinta, nacionalidad distinta, sociedad distinta, sistema político-económico distinto. Existe una tendencia a la comparación con lo conocido, que limita la visión de lo existente. Existen empleadores con conceptos multiculturales, quienes comprenden la dimensión de las diferencias con los trabajadores migrantes.

Según Benedicto XVI (2009) la solidaridad se manifiesta con mayor acceso a la educación, formación completa de la persona.

Hay trabajadores migrantes quienes viven en ambientes de solidaridad entre sus compañeros de trabajo. En algunos casos tienen acceso al aprendizaje del idioma del lugar de empleo donde viven. Existen empleadores y funcionarios federales responsables del programa que coinciden en que los trabajadores migrantes no tengan acceso a la formación.

Según Benedicto XVI (2009) es necesaria una autoridad política mundial que prevenga las crisis, regule los movimientos migratorios. Debe estar regulada por el derecho a los principios de subsidiaridad y de

solidaridad, realizar el bien común, promover el desarrollo humano integral basado en valores de la caridad en la verdad. Sus decisiones deben ser respetadas por las partes.

Los trabajadores migrantes se encuentran en su lugar de empleo fuera de las condiciones legales que los protejan y tengan acceso a la defensa real, la predominancia del miedo a perder el empleo mantiene una situación prioritaria en su división y disposición hacia el empleador. Los dirigentes deshumanizados ejercen presión en sus autoridades para que no se cumplan las leyes y normas que les afectan, luchan en contra de la regulación del bienestar social de su sociedad. Los gobiernos se dejan presionar de los intermediarios.

#### 6.4.10 Ambiente

Según Benedicto XVI (2009) la naturaleza ha sido creada por Dios. La persona humana es lo más importante.

Los trabajadores migrantes establecen relaciones con otros trabajadores teniendo limitaciones de acción hacia la preservación del ambiente. Los empleadores en proceso de deshumanización priorizan el capital al cuidado y preservación de la naturaleza, los visualizan como gastos. Existen empleadores que implementan medidas tendientes a la protección de la naturaleza.

Según Benedicto XVI (2009) la cultura del hombre se manifiesta en su concepción del ambiente, la cual involucra una libertad responsable. Los proyectos de desarrollo humano integral deben ser solidarios y justos en el presente y para las futuras generaciones.

Los trabajadores migrantes trabajan en el medio que encuentran, utilizando los productos que les dan, implementando las técnicas de cultivo que les dicen, algunas veces son afectados por los productos químicos que utilizan por no tener acceso a la protección de su cuerpo. La visión de la sobrevivencia se limita al día de hoy, a veces al momento que se vive. Los empleadores en proceso de deshumanización utilizan productos que los hacen crecer aceleradamente, les cambian de color y textura, alteran su forma y sabor natural, algunas de estas acciones tienen efectos posteriores en la salud y en el ambiente, se piensa en la obtención de capital en el presente, sin poder visualizar el futuro para sus descendientes.

Según Benedicto XVI (2009) deben hacer alianza entre ser humano y medio ambiente.

Los trabajadores migrantes conviven con el ambiente de forma laboral, implementando los conocimientos que tienen al respecto. Los empleadores en proceso de deshumanización priorizan intereses de capital ante el ambiente. Existen empleadores que poseen instrucción y algunos tienen formación sobre los efectos en el ambiente de ciertos productos o técnicas destructivas del mismo. Los gobiernos pueden proporcionar los sistemas jurídicos y métodos educativos para orientar a sus ciudadanos sobre estos temas.

Según Benedicto XVI (2009) la manera como el hombre trata el ambiente lo influencia en su trato a sí mismo.

Los trabajadores migrantes manifiestan su conocimiento sobre el ambiente en las prácticas diarias que realizan en aspectos no sólo laborales sino personales, uso adecuado de los recursos, agua, energía, deshechos. Los empleadores en proceso de deshumanización consideran un gasto propiciar la protección al ambiente, implementando disminución de costos en

las condiciones de las viviendas, generando desperdicio energético, insalubridad, falta de higiene e irrespeto a la dignidad del trabajador migrante.

Según Benedicto XVI (2009) hay deberes con la persona misma, con los demás y con el ambiente.

Los trabajadores migrantes necesitan instrucción sobre las responsabilidades hacia el ambiente, la sociedad y los derechos y deberes en la sociedad donde laboran, la falta de información sobre estos temas es parte de lo que le falta al programa federal y a las instituciones provinciales y municipales. Los conocimientos mínimos que van adquiriendo los trabajadores migrantes son en base a la observación y poco contacto con otras personas de la comunidad, organizaciones de la defensa de sus derechos, laicos, religiosos y comerciantes.

#### 6.4.11 Trabajo

Según Pablo VI (1965) conseguir un trabajo con un salario aceptable para tener una vida digna es un deber de la sociedad.

Los empleadores en proceso de deshumanización se interesan por la obtención del máximo de beneficio de los trabajadores migrantes sin importarles las condiciones de una vida digna durante la duración de su contrato. Existen empleadores que facilitan las condiciones para que los trabajadores migrantes se desarrollen en aspectos sociales, culturales y espirituales.

Según Pablo VI (1967) es un deber trabajar para conseguir lo necesario.

La necesidad del trabajador migrante de ingresos económicos lo obliga a conseguir las oportunidades de empleo que le generan mayores ingresos personales, ello lo motiva a participar en el programa. La necesidad de mano de obra que tienen los empleadores los fuerzan a aceptar las condiciones que les imponen los dirigentes deshumanizados, a veces en contra de sus intereses.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre debe ser tratado como el sujeto del trabajo, eficiente y su verdadero artífice y creador.

La consideración humana del trabajador migrante en un nivel inferior al capital por el empleador en proceso de deshumanización es una concepción que afecta la relación de trabajo, sobretodo en el caso del origen cultural del trabajador migrante, quien vive en su ambiente familiar con bastante comunicación familiar. La inversión en el orden de las relaciones genera distanciamiento de pensamientos que pueden llegar a ser contradictorios.

En Juan Pablo II (1981) el capitalismo es un sistema económico-social.

La concepción básica del sistema de relación es el capital, elemento que se influencia la comunicación entre empleador y trabajador migrante, predominan los componentes de trabajo y de salario.

Según Juan Pablo II (1981) en el sistema socio-político liberal, el trabajo humano es un instrumento de producción y es el capital el fin de la producción.

La generación de más capital es una realidad de la parte del empleador, quien mejora sus condiciones económicas al contratar a los trabajadores migrantes. La eficiencia y el resultado de la productividad satisfactoria por parte del trabajador migrante le han hecho visualizar más

oportunidades de comercio e ingresos. Los empleadores en proceso de deshumanización se aprovechan de la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes. Existen empleadores que le dan cierto valor de importancia al trabajo realizado por el trabajador migrante en la producción de este nuevo capital, expresándolo de manera clara y concreta generando condiciones humanas de vida para el trabajador migrante.

Según Juan Pablo II (1981) la prioridad del trabajo al capital, comprende el proceso de producción, en el cual el capital es una causa instrumental. Este principio es una verdad evidente, que se deduce de toda la experiencia histórica del hombre. El trabajo humano debe ser prioridad ante el capital.

El trabajo que realizan los trabajadores migrantes es prioridad ante el capital, propio del medio de su origen, cuando se enfrentan a la concepción de los empleadores capitalistas se da una reacción inicial de rechazo, el cual es absorbido con el tiempo y llega a ser una condición para obtener el ingreso requerido que permita solventar las necesidades de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) para trabajar en el moderno proceso de producción cada vez se requiere de una mayor formación.

La capacitación de los trabajadores migrantes es totalmente empírica, se da en el lugar de trabajo, en la vivienda y en la satisfacción de las necesidades alimentarias y en relación a la sociedad (tarjeta del seguro médico, banco, salud y otras).

Según Juan Pablo II (1981) hay propuestas orientadas a la co-propiedad, participación de los trabajadores en la gestión y los beneficios de la empresa.

Las opciones de participación del trabajador migrante en las empresas está limitada, sobre todo por el criterio de no asociación que ha predominado en la ejecución del programa.

Según Juan Pablo II (1981) se habla de socialización al llegar a la “subjetividad de la sociedad.” Para ello debe asociarse el trabajo a la propiedad del capital, en un plano de mutua lealtad, tratándose como personas.

Los trabajadores migrantes necesitan de una vida social para su desarrollo, acceso a las opciones sociales, culturales de la comunidad donde viven, de tal manera que sean partícipes de la vida comunitaria. El conocimiento del idioma es el mayor impedimento para la comunicación de los trabajadores migrantes con personas de la comunidad. Los empleadores en proceso de deshumanización prohíben a los trabajadores migrantes hablar con personas de la comunidad.

Según Juan Pablo II (1981) el principio de prioridad del trabajo respecto al capital es de orden moral social.

La moralidad de las acciones y decisiones de pensamiento en los empleadores en proceso de deshumanización es definida en la priorización del capital ante el trabajo y condiciones humanas de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) el empresario directo es con quien el trabajador firma el contrato de trabajo.

La relación de responsabilidad contractual es entre el trabajador migrante y el empleador, aunque el trabajador migrante no tiene opción de objeción alguna del contenido del contrato ni de su cumplimiento.

Según Juan Pablo II (1981) el empresario indirecto son las personas e instituciones que determinan el funcionamiento del programa.

Las organizaciones intermedias toman decisiones que los afectan a ambos, a los trabajadores migrantes y a los empleadores, esto en función de un beneficio económico de los dirigentes deshumanizados de los empleadores y de la organización que selecciona a los trabajadores migrantes. Existen diplomáticos y funcionarios gubernamentales que justifican su trabajo y aseguran sus salarios beneficiando a los dirigentes de los empleadores.

Según Juan Pablo II hay problema cuando no se consigue un empleo. El desempleo puede existir en ciertos sectores de la economía.

Los trabajadores migrantes necesitan trabajo remunerado, para ello harán muchos sacrificios, incluyendo el de aceptar ofensas a su dignidad por la necesidad. Los empleadores necesitan mano de obra durante el período de producción agrícola, la mayor concentración de esta necesidad es durante el verano. De acuerdo a los empleadores, el desempleo en este sector no existe, por eso se contratan trabajadores provenientes del extranjero.

Según Juan Pablo II (1981) el progreso se da en cuanto el sujeto es el hombre, se manifiesta en su concepción sobre el trabajo, su finalidad y el respeto de los derechos y la dignidad de la persona.

Los trabajadores migrantes tienen concepto de responsabilidad en el trabajo, respeto a la autoridad. Existen elementos sociales de la sociedad que les son extraños. Los empleadores en proceso de deshumanización viven los derechos propios de su sociedad, limitan el acceso de los trabajadores migrantes para conocerlos.

Según Juan Pablo II (1981) debe haber correspondencia entre el sistema de instrucción y de educación y el mundo laboral mediante un puesto adecuado a la persona.

La acelerada dinámica social en la época actual de la globalización económica requiere de mayores conocimientos que en otras épocas. Los trabajadores migrantes tienen muy poca formación educativa, pocos años de escuela por la necesidad de trabajo a pronta edad. Sus conocimientos se amplían al entrar en contacto con el mundo agrícola desarrollado, esto es de forma consciente o inconsciente. Los empleadores necesitan ser competitivos en el mercado, los trabajadores migrantes adquieren conocimientos continuamente.

Según Juan Pablo II (1981) la ética social plantea un salario justo por el trabajo realizado.

Los trabajadores migrantes reciben sus salarios legales de los empleadores. Los empleadores en proceso de deshumanización tratan de introducir cobros extras para recuperar parte del pago realizado a los trabajadores migrantes. Los dirigentes en proceso de deshumanización de los empleadores impulsan los cobros extras a los trabajadores migrantes, incluso por servicios mal servidos.

Según Juan Pablo II (1981) a través del salario los trabajadores tienen acceso a adquirir los bienes de la naturaleza y los de la producción.

El salario justo es la verificación del justo funcionamiento del sistema. Los trabajadores migrantes viven un proceso de poder adquisitivo por la capacidad de compra que adquieren con los salarios que reciben. Esta situación cambia cuando regresan a su país de origen. El trabajador migrante identifica las diferencias de cada sistema que vive. Los empleadores generan

ingresos para sus fincas, incluso les permiten comprar fincas vecinas en pocos años de producción, corroborando la necesidad del programa.

Según Juan Pablo II (1981) los sindicatos también instruyen, educan y promocionan la autoeducación.

Los trabajadores migrantes reciben conocimientos de los limitados accesos a los sindicatos. Los empleadores sindicalizados reciben información de sus organizaciones patronales.

Según Juan Pablo II (1981) los sindicatos recurren a la huelga para la defensa de sus derechos, es reconocido como legítimo por la doctrina social católica. La huelga es un derecho, no deben sufrir represalias. No se debe abusar de la huelga, menos con fines políticos. La huelga no debe dañar el bien común.

Los trabajadores migrantes tienen poco acceso al paro de sus labores para la defensa de sus derechos. Existen trabajadores migrantes que recurren a ello con el fin de ya no soportar los malos tratos o injusticias que reciben del empleador en proceso de deshumanización, por lo que optan a que los regresen a su país de origen. Los empleadores organizados utilizan mecanismos de presión ante el gobierno para lograr sus demandas.

Según Juan Pablo II (1981) la agricultura es importante para la sociedad porque provee los bienes necesarios para su sustento.

La sociedad no visualiza que los trabajadores migrantes tienen un papel fundamental en su alimentación, los medios de comunicación no lo permiten transparentar. Los empleadores en proceso de deshumanización no reconocen el trabajo de los trabajadores migrantes en la producción de sus alimentos y la generación de sus ingresos.

Según Juan Pablo II (1981) el agricultor tiene las dificultades de un trabajo duro y extenuante, una marginalización social, migración del campo a la ciudad a condiciones menos humanas, inadecuada formación técnica y profesional, individualismo particular, condiciones injustas.

El trabajador migrante trabaja en condiciones de mayor dificultad, menos protección personal, menos posibilidades de ingresos adecuados en sus países de origen. Así mismo tienen difícil acceso a la educación, a condiciones dignas de vida y a la justicia social. Los empleadores agricultores presentan problemas de la dicotomía de vida urbana-rural, aunque debido a la industrialización existente se presenta de menor nivel de injusticia y marginación que para los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) al emigrar un trabajador, el país de origen pierde al alejarse de su familia, de su comunidad, de su historia, cultura, tradición. Inicia una nueva vida en otra cultura y ciertos casos con otro idioma.

Las condiciones humanas para el trabajador migrante cambian significativamente, lucha por mantener su cultura, mediante la comunicación con su familia y la relación con sus compañeros de trabajo. Los empleadores en proceso de deshumanización no reconocen cuando el trabajador migrante tiene necesidad de acceso a la salud, regresándolo enfermo a su país de origen. Existen empleadores que si reconocen la situación humana de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) el trabajador que está fuera de su país debe tener los mismos derechos que el trabajador local, no debe sufrir explotación.

Los trabajadores migrantes se encuentran en una situación de mucha vulnerabilidad dentro del programa. Los dirigentes de los empleadores se

aprovechan de esta situación explotándolos al máximo, irrespetando su dignidad humana, afectando los valores de la sociedad.

Según Juan Pablo II (1991) el Papa León XIII defendía los derechos fundamentales de los trabajadores, la dignidad del trabajo, definida como la actividad ordenada a proveer a las necesidades de la vida, y en concreto a su conservación.

La defensa de los derechos de los trabajadores migrantes por algunos religiosos no es una decisión unánime en la cúpula religiosa, la cual manifiesta sus relaciones de largo plazo, sólidas y estables con empleadores.

Según Juan Pablo II (1991) el descanso del trabajador debe ser respetado por empleadores y trabajadores, debe estar en el contrato, de lo contrario sería un pacto inmoral.

Los contratos están redactados en condiciones que benefician a los empleadores, dejándoles las opciones a su favor. Los trabajadores migrantes se quejan de los abusos del empleador en sus horas de descanso e innumerables quejas laborales, no conocen la instancia institucional a la que pueden acceder para defenderse directamente.

Según Juan Pablo II (1991) otro derecho es el salario justo.

Los salarios de los trabajadores migrantes se ven afectados por los descuentos ilegales que generan los empleadores en proceso de deshumanización. Los mecanismos de defensa del trabajador migrante son muy limitados, excepto cuando se organizan.

Según Juan Pablo II (1991) se debe garantizar el respeto de los horarios humanos de trabajo y de descanso, el derecho a expresar la propia

personalidad en el trabajo. Los sindicatos contribuyen al desarrollo de una auténtica cultura del trabajo y ayudan a participar de manera plenamente humana en la vida de la empresa.

El desarrollo personal de los trabajadores migrantes está mancillado por los temores que se les infunden, en algunos casos afectando su personalidad. Los empleadores en proceso de deshumanización infunden el temor para que no accedan a una situación estable y duradera, lo cual permite a los dirigentes deshumanizados obtener beneficios.

Según Juan Pablo II (1991) el trabajo digno, no como mercancía, se llega a dar con abundante oferta de empleo, sistema de seguridad social, capacitación profesional, libertad de asociación, acción del sindicato, previsión social para el desempleo, participación democrática en la vida social.

Los trabajadores migrantes viven condiciones diferentes a los trabajadores locales, parcialmente acceden a los beneficios por los mismos impuestos que pagan los trabajadores locales. Quienes ya han comenzado a sentir los efectos de la disminución de derechos en los trabajadores migrantes, ya que los empleadores en proceso de deshumanización tratan de aplicárselas a ellos. La concepción de mercancía en los dirigentes de los empleadores está profundizando las diferencias sociales con los trabajadores locales.

Según Juan Pablo II (1991) la historia reciente en los países europeos entre el capital y el trabajo esta influenciando el desarrollo humano. La Iglesia y los trabajadores se encuentran en una plataforma de orden ético y de justicia.

Los trabajadores migrantes conocen un nuevo mundo diferente al conocido, el cual contrasta con sus esquemas éticos y de justicia. Los

empleadores en proceso de deshumanización requieren de más políticas que los beneficien.

Según Juan Pablo II (1991) los pobres exigen el derecho de participar y gozar de los bienes materiales, fructificar su capacidad de trabajo, contribuir a crear un mundo más justo y próspero. Así contribuyen al crecimiento moral, cultural y económico de la humanidad.

La visualización de su situación en un contexto extraño al que viven, les genera a trabajadores migrantes reacciones por conocer mejor el mundo que les rodea. Su participación activa en el mundo social, cultural, económico, religioso en sus comunidades de origen les permite su realización integral, lo cual es limitado por los empleadores en proceso de deshumanización en las fincas donde imponen restricciones a todo ello.

Según Juan Pablo II (1991) el desarrollo es integral, mediante el trabajo solidario tener una vida más digna, crecer la dignidad y creatividad de la persona, su capacidad de responder a Dios.

Los trabajadores migrantes viven en forma incompleta durante el período de duración del contrato, les hace falta la vida familiar, social, cultural. Generan condiciones de aceptación de la situación que viven con mucho estoicismo. Los empleadores en proceso de deshumanización conciben el trabajo para los trabajadores migrantes como fin último, conciben que el trabajador migrante está en sus fincas con plena disponibilidad de tiempo para hacerles el trabajo.

Según Juan Pablo II (1991) a lo largo de la historia, en los comienzos de toda sociedad humana, encontramos siempre estos dos factores, el trabajo y la tierra. La natural fecundidad de la tierra era el factor principal de riqueza.

La relación trabajo-tierra es propia en los trabajadores migrantes, quienes tienen historia y han recibido la información a través de generaciones, hay una cultura de trabajo en relación a la tierra. Los empleadores han trabajado la tierra por generaciones, en el trabajo se comunican rápidamente con los trabajadores migrantes, utilizando métodos simbólicos para hacerlo cuando no se pueden comunicar a través de un idioma conocido por ambos.

Según Juan Pablo II (1991) trabajar es trabajar con otros y trabajar para otros, es hacer algo para alguien.

El trabajo en los trabajadores migrantes es en relación con otras personas, se establece la comunicación hacia otro idioma, otra cultura, otras nacionalidades, otras razas, otras religiones, otras costumbres, es también una relación hacia el otro y del otro. La experiencia de vida de los trabajadores migrantes se enriquece a nivel humano. Los empleadores se expresan con los trabajadores migrantes en un medio multicultural, donde la emigración de trabajadores originarios de países de todo el mundo es una realidad continua. El criterio de solidaridad hacia personas de países más pobres y necesitados es manifiesto en la población quebequense.

Según Juan Pablo II (1991) el trabajo con otros lo hace un trabajo social, haciéndolo cada vez más extensivo a otros.

Los trabajadores migrantes van conociendo más personas en el trabajo en función del tiempo que van viviendo. Estas relaciones les permiten observar los comportamientos, actitudes y aspectos culturales de la sociedad donde viven. Los empleadores en proceso de deshumanización prohíben a los trabajadores locales de establecer relaciones de amistad y solidaridad con los trabajadores migrantes. Los dirigentes deshumanizados seleccionan nuevos países para ofrecerles empleo cuando los trabajadores migrantes han aprendido demasiado del medio que les rodea. Existen empleadores que

establecen relaciones de apoyo y solidaridad en aspectos laborales y humanos con los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) el trabajo requiere ser humano, disciplinado y creativo, con iniciativa y espíritu emprendedor.

Los trabajadores migrantes aprenden aspectos disciplinarios, puntualidad, adaptación a nuevas condiciones, nueva maquinaria, nuevas herramientas, nuevos cultivos, desarrollan la creatividad, la iniciativa, la voluntad y capacidades para enfrentar condiciones diferentes a las conocidas. Los empleadores en proceso de deshumanización requieren de trabajadores migrantes capacitados, obedientes, dispuestos a trabajar como ellos quieran, sin respeto a los avances laborales y humanos de su sociedad. Existen empleadores que desarrollan capacidades de comunicación, de comprensión, de flexibilidad hacia los trabajadores migrantes, propician las buenas relaciones humanas.

Según Juan Pablo II (1991) para evitar que el hombre sea reducido a mercancía debe existir un salario suficiente para la vida de familia, seguros sociales para la vejez y el desempleo, adecuadas condiciones de trabajo.

Los trabajadores migrantes pagan los impuestos que pagan los demás trabajadores locales, sin embargo, no tienen los mismos beneficios sociales que ellos. Acceden a beneficios que no existen en su país de origen.

Los empleadores en proceso de deshumanización propician dificultades administrativas y materiales para que los trabajadores migrantes no accedan a los beneficios que tienen derecho.

Según Juan Pablo (1991) los beneficios son muestra del buen desempeño de la finca, producto que los factores productivos han sido los correctos y las necesidades humanas han sido satisfechas.

Los trabajadores migrantes son parte activa y son también artífices de los beneficios de la finca, contribuyen con su esfuerzo, sacrificio familiar, desempeño laboral. Los empleadores en proceso de deshumanización están incrementando significativamente su capital con los trabajadores migrantes, no les reconocen mérito ni su existencia dentro del proceso productivo, consideran como un gasto de la finca el tener condiciones de vida aceptables para los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) el desarrollo integral de la persona favorece la productividad y eficacia del trabajo.

Los trabajadores migrantes que tienen limitado su desarrollo personal mantienen una inconformidad que a veces se manifiesta en el trabajo y a sus familias. Los empleadores en proceso de deshumanización imponen sus condiciones laborales sin tener en cuenta la realidad de vida de los trabajadores migrantes, únicamente limitados a la producción y rentabilidad de su finca. Los dirigentes deshumanizados orientan las políticas hacia su propio beneficio, sea a costa de los empleadores o preferiblemente de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) es necesario un movimiento conjunto de los trabajadores, cuyo objetivo sea la liberación y la promoción integral de la persona.

Los trabajadores migrantes se comunican muy poco entre ellos, básicamente los que son de la misma comunidad o han trabajado juntos, no se conocen aún cuando son del mismo lugar de origen. Los dirigentes

deshumanizados han impulsado el temor entre los trabajadores migrantes, esto impide su comunicación por la desconfianza manifiesta inducida entre unos y otros.

Según Juan Pablo II (1991) la propiedad de los medios de producción, tanto en el campo industrial como agrícola, es justa y legítima cuando se emplea para un trabajo útil. Es ilegítima cuando no es valorada, cuando se impide el trabajo de los demás, cuando se obtienen ganancias de la compresión del trabajo, de la explotación ilícita, de la especulación y de la ruptura de la solidaridad en el mundo laboral.

Los trabajadores migrantes conocen una forma de explotación productiva, en la que se encuentran de repente inmersos, alta productividad, maquinaria industrial, trabajo mecanizado, condiciones de alojamiento diferentes a las conocidas, convivencia diaria y continua con otros trabajadores, poco o nulo contacto con la vida social del mundo que los rodea. Los dirigentes deshumanizados impulsan la explotación de los trabajadores migrantes, generan mecanismos que les impiden su defensa real en el medio laboral, propician que las instituciones y los ciudadanos canadienses no conozcan la situación real de los trabajadores migrantes, la cual contradice los valores de la sociedad.

Según Benedicto XVI (2009) todos los hombres deben encontrar los recursos para vivir dignamente con ayuda de la naturaleza misma, del don de Dios, el propio trabajo e inventiva.

Los esfuerzos que realizan los trabajadores migrantes para proporcionar lo necesario a sus familias es significativo, no sólo son las fuerzas físicas para el desempeño de su trabajo, a eso se agrega la separación familiar, la aceptación de las condiciones de trabajo, de vivienda y de vida diferentes a las que conocen, a veces utilizando productos

destruyentes de su salud y del ambiente. Los empleadores en proceso de deshumanización realizan esfuerzos para incrementar el capital, sin visualizar el costo humano, social y ambiental de los métodos que utilizan para obtenerlo.

Según Benedicto XVI (2009) los trabajadores extranjeros contribuyen al desarrollo económico del país donde trabajan y del país de origen. No pueden ser considerados como mercancía o sólo fuerza laboral. No deben ser tratados como factor de producción. Todo emigrante es una persona humana que merece respeto.

Los trabajadores migrantes son los actores principales del programa en beneficio para su familia en su país de origen y son productivos en el país de empleo. Los dirigentes deshumanizados se aprovechan del trabajador migrante y del empleador beneficiándose económicamente.

Según Benedicto XVI (2009) hay pobres que son el resultado de la violación de la dignidad del trabajo humano esto debido a que se devalúa el derecho al justo salario, a la seguridad de la persona del trabajador y de su familia.

Los trabajadores migrantes son a menudo tildados de pobres y se intenta que mantengan tal situación. Conocen cuando su dignidad es mancillada, generando reacción en la misma dimensión de la recibida, en silencio, sólo expresada a quienes son de confianza. Los empleadores en proceso de deshumanización propician constantemente la humillación del trabajador migrante en diferentes aspectos, no sólo laborales sino hacia su cultura y su dignidad personal, explotando y aprovechándose de la relación de fuerza que tienen sobre el trabajador migrante.

Según Benedicto XVI (2009) el trabajo decente es un trabajo que expresa la dignidad esencial del hombre, libremente seleccionado, asocia los trabajadores al desarrollo de su comunidad, respeta a los trabajadores, satisface las necesidades familiares de los trabajadores, da acceso a la educación a sus hijos, les permite organizarse libremente y los escucha, da espacio para la vida personal, familiar y espiritual, asegura una condición digna al jubilarse.

Los trabajadores migrantes buscan un trabajo decente, donde sean respetados sus derechos y tratados dignamente, algunos propician esa situación sabiendo influenciar en las situaciones que viven y modifican el contexto a su favor. La mayoría de trabajadores migrantes tienen miedo del empleador. Los dirigentes deshumanizados impulsan la política del miedo y del silencio mediante la continua amenaza a los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1981) los sindicatos son asociaciones de los trabajadores para defender los intereses vitales de los trabajadores. Los sindicatos han crecido por la lucha de los trabajadores por la defensa de sus derechos. Son indispensables en la vida social de las sociedades industrializadas. Luchan por la justicia social.

Los trabajadores migrantes tienen prohibido por los empleadores en proceso de deshumanización acercarse a los sindicatos y ser parte de ellos. Son excluidos del programa si lo intentan hacer. Los dirigentes deshumanizados de los empleadores los presionan en este sentido.

Según Juan Pablo II (1991) otro derecho es el derecho natural del hombre a formar asociaciones, el Estado debe defender ese derecho propio e inalienable de la persona humana.

Las organizaciones sindicales hacen presencia entre los trabajadores migrantes, el temor infundido por las agencias de reclutamiento y de selección y por los empleadores en proceso de deshumanización no les permite organizarse, ya que los empleadores pueden regresarlos a su país de origen y excluirlos del programa. Los empleadores están organizados en sindicatos patronales. Existen empleadores que necesitan formación sobre los derechos de los trabajadores migrantes. Sólo conocen lo que les conviene.

Según Juan Pablo II (1981) la organización de los trabajadores es un factor constructivo de orden social y de solidaridad.

Los trabajadores migrantes aprenden, se conocen más, son solidarios con otros trabajadores al ser miembros de una organización. Aportan a la construcción de un espacio de vida social de bien común. Lo necesitan. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden que conozcan esas opciones de vida personal y social.

Según Juan Pablo II (1981) la interrelación que se establece mediante la actividad social permite encontrar caminos para la defensa de los derechos de los grupos organizados.

La opción de relación con otras personas les es necesaria a los trabajadores migrantes, quienes tienen una activa vida social en sus países de origen, incluso a niveles dirigencia les en su jerarquía social. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden el acceso a la vida social del trabajador migrante, intentan dominarlo integralmente, deseando poder explotarlo al máximo durante la duración de su contrato.

Según Benedicto XVI (2009) las asociaciones de trabajadores deben defender sus propios derechos y éstas deben ser respetadas.

Los trabajadores migrantes se acercan a las asociaciones que los defienden cuando tienen necesidad. No tienen acceso a las instituciones que defienden los derechos de los trabajadores locales. Los dirigentes deshumanizados generan condiciones limitantes para que los trabajadores migrantes no accedan a dichas instituciones, de tal manera que puedan aprovecharse de ellos, existen funcionarios y diplomáticos quienes también ceden a las presiones de estos dirigentes.

Según Benedicto XVI (2009) la movilidad laboral estimula la producción de nueva riqueza y el intercambio de culturas diferentes, pero cuando las condiciones de trabajo son inseguras y reprochables, se genera la inestabilidad psicológica, se producen situaciones de deterioro humano y de desperdicio social.

Los trabajadores migrantes viven experiencias que los enseñan sobre diferentes tipos de vida, culturas, condiciones económicas y comportamientos sociales. Las experiencias laborales negativas les marcan y propician una percepción negativa de la vida canadiense, la cual llevan a sus países de origen y transmiten a su entorno. Los empleadores en proceso de deshumanización tienen práctica constante de la explotación de los trabajadores migrantes, su visión no les permite percibir que los trabajadores migrantes son seres humanos. Los dirigentes deshumanizados se confían en que van cambiando trabajadores migrantes de país en país, en función que los antiguos son menos explotables que los nuevos por explotar.

Según Pablo VI (1967) los hombres son parte de la sociedad, deben tener plenitud en su desarrollo. Las civilizaciones nacen, crecen, mueren.

Los trabajadores migrantes viven ampliamente en su sociedad, cuando llegan a su lugar de trabajo en Canadá están limitados a vivir aislados en la finca por los empleadores en proceso de deshumanización. Existen

empleadores que propician su desarrollo en función de las oportunidades que tienen, sin llegar a contradecir a los dirigentes deshumanizados quienes les repiten constantemente que si no aceptan sus condiciones, no tendrán acceso a la mano de obra extranjera.

Según Juan Pablo II (1991) el voluntariado es favorecido y promovido por la Iglesia.

Los trabajadores migrantes apoyan iniciativas que les permiten participar en actividades, colaborando con tiempo y algunas veces con recursos para su realización, cuando el empleador así lo permite. Los empleadores conocen el voluntariado, por la existencia del mismo en el medio social que viven, el cual tiene un papel importante en el desarrollo social.

Según Benedicto XVI (2009) las organizaciones sindicales son alentadas y sostenidas por la Iglesia.

Los trabajadores migrantes tienen poco acceso a las organizaciones sindicales, se transmiten la información entre ellos y generan posiciones definidas cuando lo necesitan hacer. Existen miembros de las comunidades de la Iglesia que muestran solidaridad con los trabajadores migrantes. Los dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización imponen el miedo continuo a los trabajadores migrantes que se relacionan con los sindicatos. Además generan división entre los trabajadores migrantes para recibir información de sus actividades. Existen empleadores que tienen un constante espacio en la Iglesia mediante su apoyo económico.

Según Benedicto XVI (2009) las organizaciones sindicales nacionales deben mirar a los no afiliados y a los trabajadores de los países en vías de desarrollo.

Los trabajadores migrantes transmiten la información que tienen de los sindicatos entre ellos, con sus familiares y conocidos en su país de origen. Los trabajadores migrantes reciben beneficios de las organizaciones sindicales, apoyan su causa donde se encuentran trabajando.

#### 6.4.12 Verdad

Según Juan Pablo II (1991) las cosas nuevas tienen su verdad y base moral.

Las nuevas condiciones de vida de los trabajadores migrantes les van cimentando su conocimiento sobre la clase trabajadora en una sociedad desarrollada. Aprenden a sobrevivir en ella y obtener los beneficios inmediatos que les interesan. Los empleadores en proceso de deshumanización reafirman su poder económico y su influencia política, manteniendo a la sociedad sin conocimiento del mundo paralelo que están construyendo.

Según Juan Pablo II (1991) la cultura de la nación debe buscar la verdad. El hombre construye su futuro de acuerdo a la concepción que tiene de sí mismo y de su destino.

Los trabajadores migrantes mantienen una posición cultural en situación dinámica en función de los cambios de contexto que viven. Van construyendo su espacio en el mundo laboral que conocen de acuerdo a las condiciones que perciben.

Según Benedicto (2009) con la verdad, confianza y amor por la verdad, hay conciencia y responsabilidad social.

Los trabajadores migrantes viven un ambiente en el que no conocen la realidad de lo que les rodea, del programa, del contrato, de las leyes y normas de la sociedad, este ocultamiento de la verdad permite que los dirigentes y empleadores en proceso de deshumanización los exploten o abusen de sus derechos.

Según Benedicto XVI (2009) la verdad de la globalización como proceso y criterio ético fundamental vienen dados por la unidad de la familia humana y su crecimiento en el bien.

Los trabajadores migrantes conocen el mundo de la globalización en su trabajo, la necesidad que tiene otra sociedad de su conocimiento y su experiencia laboral. La priorización de sus valores y esperanza de un vivir mejor les propicia a intercambiar con quienes aceptan sus aportes y establecen comunicación. Los dirigentes deshumanizados se van globalizando cada vez más, especializándose en la explotación sin medida de la mano de obra migrante, actuando impunemente por encima de las leyes y normas establecidas en la sociedad.

Según Benedicto XVI (2009) vivir la caridad en la verdad lleva a comprender que la adhesión a los valores del cristianismo es útil e indispensable para la construcción de una buena sociedad y un verdadero desarrollo humano integral.

Los trabajadores migrantes que son practicantes de su religión en su país de origen aprenden los valores cristianos. Viven un ambiente de presión individual en el que se predominan las necesidades individuales y responsabilidades ante su familia. Los empleadores en proceso de deshumanización tienen como predominancia el capital. Existen empleadores que practican sus religiones donde conocen los principios de relación con los demás seres humanos, su vivencia es muy diferente.

Según Benedicto XVI (2009) la caridad en la verdad fortalece la comunidad, unifica a los hombres en la palabra Dios-Amor.

Hay trabajadores migrantes cristianos quienes conciben que es la voluntad de Dios el estar en el programa y vivir lo que les sucede. Sin embargo, toman acciones definidas para organizarse cuando las condiciones laborales les son adversas, generan vínculos de una solida fraternidad y solidaridad entre ellos. La actividad religiosa de los trabajadores migrantes es limitada en su totalidad por los empleadores en proceso de deshumanización.

Según Benedicto XVI (2009) las personas hacen de la globalización su tendencia buena o mala. Llama a ser protagonistas orientados por la caridad y verdad.

Los trabajadores migrantes desarrollan habilidades para realizar los viajes de su país de origen a su lugar de trabajo, conviven en un medio en el que desconocen el idioma, la cultura, la sociedad, la tecnología. Aprenden a sobrevivir en condiciones laborales y de vivienda diferentes, en ciertos casos inferiores, a las que conocían. La avaricia y mediocridad de dirigentes deshumanizados los orienta a la toma de decisiones que no respetan las condiciones federales del programa, propiciando su modificación constante y deterioro de la posibilidad de continuidad laboral respetando la dignidad de los trabajadores migrantes.

#### 6.4.13 Responsabilidad

Según Pablo VI (1965) la responsabilidad y la libertad se fortalecen cuando se aceptan las obligaciones que conlleva la vida social, convivencia humana y servicio a la comunidad.

La responsabilidad y la libertad son parte de la vida social del trabajador migrante, las cuales no desarrollan por las limitaciones impuestas por el empleador en proceso de deshumanización. Los trabajadores migrantes que tienen la responsabilidad de vehículos para movilizar a sus compañeros han presentado últimamente la dificultad de poseer la licencia para manejar. La convivencia con sus compañeros de trabajo les requiere de una responsabilidad hacia el colectivo, sobretodo en tareas a desempeñar que son de beneficio común, pero el salario no corresponde a esas tareas.

Según Pablo VI (1967) la responsabilidad del deber fraterno, el deber de solidaridad, el deber de justicia social, el deber de caridad universal deben existir en las relaciones de países ricos a países en vías de desarrollo.

Los trabajadores migrantes tienen mucha esperanza de superación personal cuando ingresan al programa, y por ello están dispuestos a dejar a sus familias y viajar lejos de ellas. Quienes vienen a trabajar con los empleadores en proceso de deshumanización quienes los regresan a su país de origen por cualquier motivo se frustran al no poder lograr lo que esperaban, además de las consecuencias económicas que tendrán que sufrir por ello. Los trabajadores migrantes que han ingresado al programa sin llenar todos los requisitos necesarios se convierten en una carga para el empleador. En esto casos los dirigentes deshumanizados de los empleadores no asumen su responsabilidad de lo que sucede. Existen funcionarios que les dan la oportunidad al no responsabilizarlos legalmente de sus acciones y omisiones.

Según Benedicto XVI (2009) los pueblos tienen la responsabilidad de su desarrollo, es necesaria la participación de todos los sujetos de la sociedad.

Los trabajadores migrantes contribuyen con sus ingresos al bienestar familiar y de sus comunidades, el cual podría incrementarse si los

responsables gubernamentales actuaran en el mismo sentido. Los empleadores en proceso de deshumanización propician la generación de capital con detrimento de las condiciones humanas de los trabajadores migrantes, las instituciones desconocen la situación por la información equivocada que les llega de los dirigentes capitalistas. Existen funcionarios federales, provinciales y consulares que conocen la realidad existente, priorizando mantener su posición laboral ante una posición de responsabilidad.

Según Benedicto XVI (2009) el ambiente natural es responsabilidad del ser humano, debe respetarse el equilibrio de la creación de Dios.

Los trabajadores migrantes conviven con el ambiente en función de las posibilidades generadas por el empleador en su producción, uso de insecticidas, plaguicidas, desechos sólidos, aguas servidas. Los empleadores en proceso de deshumanización omiten la existencia de las normas de salubridad e higiene municipales en las viviendas de los trabajadores migrantes. Hay viviendas sin agua potable.

Según Benedicto XVI (2009) la Iglesia tiene una responsabilidad respecto a la creación y la debe hacer valer en público. Y, al hacerlo, no sólo debe defender la tierra, el agua y el aire con dones de la creación que pertenecen a todos. Debe proteger sobre todo al hombre contra la destrucción de sí mismo. Es necesario que exista una especie de ecología del hombre bien entendida. En efecto, la degradación de la naturaleza está estrechamente unida a la cultura que modela la convivencia humana: cuando se respeta la ecología humana en la sociedad, también la ecología ambiental se beneficia.

El desarrollo de la concepción de la ecología humana en la sociedad conlleva parámetros de relación humana entre trabajadores migrantes y

empleadores que aporten a la construcción de una comunidad ambiental adecuada. La participación de los trabajadores migrantes a nivel laboral contribuirá a una mejor concepción de la misma en las fincas, con el mejor aprovechamiento de los recursos existentes.

#### 6.4.14 Fraternidad

Según Pablo VI (1971) la fraternidad se genera mediante reuniones comunitarias espirituales.

Las reuniones en las que participan los trabajadores migrantes con las comunidades religiosas latinoamericanas les genera una visión diferente de la realidad del país de acogida. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden que los trabajadores migrantes participen de estos eventos.

En Juan Pablo II (1981) el cristiano debe preocuparse del bien ajeno.

Los trabajadores migrantes cristianos manifiestan su interés en acercarse a la religión que profesan en su país de origen, algunos laicos y religiosos les apoyan en ese sentido. Los empleadores tienen trabajo los días domingo, lo que limita el acceso a actividades religiosas de los trabajadores migrantes. Existen empleadores que les proporcionan facilidades para que tengan condiciones de vida adecuadas.

En Benedicto XVI (2009) el desarrollo económico, social y político requiere del principio de gratuidad como expresión de fraternidad.

Los trabajadores migrantes viven la gratuidad como expresión de fraternidad entre ellos y de algunas otras personas que los visitan, sea por razones religiosas o comerciales, propiciando su bienestar temporal. Existen

empleadores que tienen conceptos de gratuidad en su sociedad, siendo sensibles al dolor y necesidad de otros pueblos en conflictos o crisis. Los empleadores en proceso de deshumanización esconden a su sociedad la realidad de la explotación que generan hacia los trabajadores migrantes.

Según Benedicto XVI (2009) Juan Pablo II advierte la necesidad de un sistema basado en el mercado, el Estado y la sociedad civil. Siendo esta última el ambiente más adecuado para una economía de gratuidad y fraternidad.

Los trabajadores migrantes observan una sociedad diferente a la existente en sus comunidades, donde existe un ambiente democrático, libre con principios y valores. Sin embargo, los empleadores en proceso de deshumanización les hacen vivir condiciones contrarias a las del medio, impidiéndoles su organización, libertad de palabra y acción, propiciando un espacio social que se podría comparar con un cáncer social que destruye sigilosamente la sociedad que lo rodea.

#### 6.4.15 Conciencia

Según Benedicto XVI (2009) es necesaria una conciencia solidaria que considere la alimentación y su acceso como derechos universales de todos los seres humanos, sin distinciones, ni discriminaciones.

Los trabajadores migrantes tienen acceso a una nueva alimentación, con recursos optan a ciertas formas de alimentación del medio que les rodea. Las familias de los trabajadores migrantes tienen más opciones de mejor alimentación por las remesas que reciben. Los empleadores viven la abundancia de alimentación propia del medio. Existen muy pocos empleadores quienes transmiten sus conocimientos culinarios a los trabajadores migrantes, propiciando que mantengan una alimentación sana,

balanceada y nutritiva. Los empleadores en proceso de deshumanización condicionan la compra de los alimentos de los trabajadores migrantes mediante el acceso al transporte, el tiempo disponible, el costo de los alimentos y el lugar de almacenamiento y refrigeración.

Según Benedicto XVI (2009) el hombre puede transformar medios buenos en perniciosos, depende de su conciencia moral y su responsabilidad personal y social.

Los trabajadores migrantes generan condiciones propicias para fortalecerse durante su separación familiar, las condiciones a nivel de las parejas y sus relaciones con los hijos se modifican, generando mecanismos de comunicación diferentes. Existen matrimonios que se destruyen en este proceso. Existen trabajadores migrantes que tratan de generar mejores condiciones de vida personal y social en sus comunidades al regresar a su país de origen. Los empleadores en proceso de deshumanización predominan el capital ante la moral y responsabilidad personal y social, implementando condiciones que se limitan a la producción.

Según Benedicto XVI (2009) existen empresas que funcionan en base a los inversores, sin concepción social.

Los trabajadores migrantes tienen una fuerte capacidad de resistencia al trabajo duro y a la explotación de la que son objeto por los empleadores en proceso de deshumanización. Lo analizan y lo rechazan. Los trabajadores migrantes transmiten estas condiciones a su alrededor social, propiciando imágenes totalmente negativas de una sociedad que desconoce lo que está sucediendo y hacia donde se le está comprometiendo y vinculando.

#### 6.4.16 Mal

Según Pablo VI (1967) la codicia, la avaricia puede apoderarse de las personas y naciones, deseando adquirir más bienes materiales.

Los dirigentes en proceso de deshumanización están viviendo lo que no conocían antes de acceder al dinero que obtienen de los empleadores, orientándose a generar condiciones negativas hacia la sociedad que conviven, en función de la codicia y la ambición. Existen trabajadores migrantes que harán cualquier cosa que el empleador les pida hacer para mantener los ingresos que tienen, aún a costa de su dignidad y su libertad.

Según Pablo VI (1967) el tener más puede aprisionar al hombre, ver sólo el interés en los demás hombres, duran poco unidos. La avaricia es un “subdesarrollo moral.”

Los empleadores en proceso de deshumanización orientan la explotación hacia los trabajadores migrantes en exigirles un máximo de producción y les generan condiciones obligatorias en las que recuperan la mayor parte posible del salario del trabajador migrante, en forma legal o ilegal. Esta posición va en contra de lo establecido en la sociedad. Existen empleadores que no desean actuar en contra de lo establecido, en ciertos casos son obligados por los dirigentes deshumanizados ya que tienen necesidad de mano de obra extranjera.

### 6.5 La Identidad en la autoridad pública

#### 6.5.1 Moral

Según Juan XXIII (1963) el orden moral de la autoridad proviene de Dios como principio y fin.

Los trabajadores migrantes respetan la autoridad, hasta el momento en que ésta deja de respetarse a sí misma. Los empleadores en proceso de deshumanización tienen una autoridad federal y provincial quienes participan en las reuniones del consejo directivo de su organización.

#### 6.5.2 Bien común

Según León XIII (1891) la autoridad pública puede regular el uso del derecho natural de la posesión de los bienes y puede orientarlo al bien común.

Los trabajadores migrantes manifiestan respeto a los bienes de los empleadores, aprendiendo sobre el comportamiento del medio que los rodea. Utilizan los bienes que poseen durante su contrato en beneficio de la familia y de su desarrollo personal. Los empleadores en proceso de deshumanización no respetan la vivienda ni bienes de los trabajadores migrantes, quienes no pueden dar a conocer dichos hechos ante las autoridades correspondientes.

Según Pío XI (1931) las instituciones públicas deben exigir el bien común, es decir, la justicia social, de tal manera que encaucen la economía con rectitud y sanidad.

Los trabajadores migrantes que acceden a organizaciones que los apoyan corren el riesgo de ser regresados a sus países de inmediato y ser excluidos del programa, sin posibilidad de defenderse de esas decisiones. Existen empleadores que ejercen presión en las instituciones públicas para ser beneficiados por las mismas.

Según Juan XXIII (1961) los gobernantes en una sociedad ordenada y fecunda, con legítima autoridad, defienden las instituciones y orientan sus actividades al bien común del país.

Los trabajadores migrantes deben acceder a la defensa de sus derechos en las instituciones responsables de defenderlos. Existen empleadores que deberían fortalecer las instituciones ante las actitudes destructivas de los dirigentes deshumanizados.

Según Juan XXIII (1963) los gobernantes deben anteponer ante todo los derechos y los deberes de la persona humana para propiciar el bien común.

Las autoridades consulares priorizan sus intereses personales, su puesto diplomático ante el bienestar de los trabajadores migrantes, su visión no es ni siquiera que son sus connacionales. Los dirigentes en proceso de deshumanización conciben a los empleadores como fuentes de ingresos utilizando un discurso de servicio.

Según Juan XXIII (1963) los agricultores tienen el derecho de exigir a las autoridades su apoyo por el bien común.

Los trabajadores migrantes no tienen acceso a que las autoridades los escuchen. Los empleadores en proceso de deshumanización anteponen sus intereses económicos al bien común.

Según Pablo VI (1965), el bien común es el conjunto de las condiciones de vida social para que los hombres, las familias y las asociaciones puedan lograr su propia perfección.

La prioridad del bien común entre los trabajadores migrantes debe manifestarse en su lugar de trabajo y de relación social en la vivienda. Los empleadores en proceso de deshumanización priorizan sus intereses personales ante el bien común, el individualismo está anterior a las prioridades de vida y de comunicación con los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1965) es necesaria una autoridad en una comunidad para orientar el actuar de todos hacia el bien común dentro del orden moral. Respetando la libertad y propiciando la responsabilidad de cada persona.

Las autoridades deben respetar las normas morales de la sociedad donde viven y aquellas de quienes llegan a ella, para ello deben primero conocerlas y respetarlas. Los intereses de algunas autoridades facilitan la explotación de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1965) la autoridad pública debe impedir el abuso de la propiedad privada en contra del bien común. La propiedad privada tiene una función social, basada en el destino común de los bienes.

Los trabajadores migrantes conocen un mundo de bien común, amplio y accesible. Viven el irrespeto a sus bienes y lugar de residencia por parte de empleadores en proceso de deshumanización, quienes conciben dicho lugar como su propiedad y pueden hacer lo que deseen aún cuando los trabajadores migrantes pagan semanalmente por derecho al alojamiento.

### 6.5.3 Libertad

Según Pío XI (1931) la economía es regulada por la libre concurrencia y el mercado.

Los trabajadores migrantes tienen limitada su acción laboral por el empleador, sólo pueden trabajar con él en función de su voluntad. No tienen acceso a cambiar de empleador. Ni a defenderse directamente ante las autoridades correspondientes. El reclutamiento de los trabajadores migrantes está concentrado en una sola organización que pertenece a los empleadores. El apoyo incondicional de funcionarios a los empleadores limita la posibilidad de competencia.

Según Pío XI (1931) la autoridad pública debe intervenir en la libre concurrencia en lo que es de su competencia.

Los trabajadores migrantes no tienen acceso a la defensa de sus derechos ante las autoridades públicas, entre las limitaciones están el idioma, el desconocimiento del sistema. Los empleadores en proceso de deshumanización presionan al trabajador migrante para que no entren en contacto con personas que les permitan conocer sus derechos y acceder a ellos. Los dirigentes deshumanizados utilizan su monopolio de la mano de obra agrícola extranjera para presionar a los empleadores para que acepten sus decisiones.

#### 6.5.4 Dignidad

Según Pablo VI (1965) la garantía de los derechos de la persona es una condición necesaria para que los ciudadanos, como individuos o miembros de asociaciones, participen activamente en la vida y en el gobierno de los asuntos públicos.

Los trabajadores migrantes desean acceder a sus derechos para poder participar en la sociedad que rodea su mundo del trabajo, contribuyendo así a su bienestar. Existen empleadores que desean acceder a los derechos plenos dentro de la organización que les provee la mano de obra, sin limitaciones ni presiones de perder su acceso a dicha mano de obra.

Según Pablo VI (1965) los ciudadanos deben hacer uso de sus derechos.

Los trabajadores migrantes desean aprender a utilizar los derechos que les otorga la nueva sociedad donde van a vivir mientras realizan su trabajo, desean conocer sus derechos. Existen empleadores que quieren utilizar sus

derechos para mantenerse dentro del respeto de las leyes y normas vigentes sin ser obligados a transgredirlas por sus dirigentes deshumanizados.

Según Benedicto XVI (2009) el primer capital es el hombre, autor, centro, fin de la vida económico-social.

Los trabajadores migrantes están generando ingresos económicos a los empleadores, en ciertos casos en forma cuantiosa. Son generadores de bienestar en la comunidad, sin ser reconocidos como tales. Existen empleadores que están generando posibilidades de futuro para los descendientes de los trabajadores migrantes. Los empleadores en proceso de deshumanización están afectando los valores de la sociedad.

Según Benedicto XVI (2009) la autoridad pública tiene su función económico-productiva, socialmente responsable, a medida del hombre.

La autoridad consular se niega a propiciar las condiciones adecuadas de bienestar del trabajador migrante en función de sus condiciones reales dentro del mercado laboral que se encuentran. Los funcionarios no defienden mantener el nivel de vida y laboral de sus conciudadanos. Los empleadores desean cuidar su sociedad, su calidad de vida y sus instituciones y exigir a sus autoridades en cumplir con sus funciones de bienestar común.

#### 6.5.5 Justicia

Según León XIII (1981) las autoridades públicas deben defender el sentido de igualdad entre los ciudadanos, dentro del marco de la justicia distributiva.

Los trabajadores migrantes no encuentran apoyo en las autoridades públicas ni del país de acogida ni del país de origen. Existen funcionarios

dependientes de las decisiones de los dirigentes deshumanizados, propician decisiones administrativas que incrementan la desigualdad entre los ciudadanos, apoyan el abuso y discriminación hacia los trabajadores migrantes.

Según León XIII (1981) la justicia se da en función de la libertad de actuar sin afectar a los demás. Los gobernantes deben defender a los miembros de la comunidad. La naturaleza de la administración del Estado debe tender hacia aquellos que confían en quienes la administran.

Los trabajadores migrantes que conocen autoridades municipales o regionales como empleadores sufren de la explotación de los mismos. Los empleadores en proceso de deshumanización que ocupan cargos públicos se aprovechan de esa situación para explotar impunemente a los trabajadores migrantes y con ello se genera otra contradicción en su sociedad, actúan a escondidas de la comunidad. Los dirigentes deshumanizados propician en funcionarios federales condiciones que niegan las bases elementales de la administración pública.

Según León XIII (1981) se puede solicitar el tributo justo.

Los trabajadores migrantes pagan los mismos impuestos que los trabajadores locales. Los dirigentes de los empleadores, diplomáticos y funcionarios consulares obstaculizan el acceso de los trabajadores migrantes a los cientos de cheques relativos a las devoluciones de impuestos, las que llegan a sus manos para ser entregadas a los trabajadores migrantes.

Según Juan XXIII (1963) se deben generar a los obreros condiciones adecuadas para conseguir un empleo con un salario justo y equitativo.

Propiciar el bienestar de los trabajadores migrantes en cuanto a su salario y respeto, genera mayor tranquilidad y conformidad, todos los trabajadores migrantes se dan cuenta cuando el empleador no les paga el salario que les corresponde, aunque no tengan instancias de defensa. Los empleadores en proceso de deshumanización que recuperan dinero quitándoselo al salario de los trabajadores migrantes propician condiciones de inestabilidad e injusticia.

Según Juan Pablo II (1991) la autoridad pública tiene el deber estricto de prestar la debida atención al bienestar de los trabajadores, porque lo contrario sería ofender a la justicia.

Los diplomáticos y las autoridades consulares deben respetar las normas legales internacionales y las leyes de su país de origen. Las autoridades federales deben ser responsables de la función que desempeñan, sin priorizar solamente sus intereses particulares y los de las relaciones personales con los dirigentes deshumanizados.

Según León XIII (1981) la equidad debe darse en la vivienda, el vestido y el estilo de vida más fácil. Deben beneficiar a los trabajadores. Al estado no le interesa la existencia de la miseria.

Los trabajadores migrantes viven en condiciones humanas muy difíciles por las condiciones impuestas por el programa que les provee de empleo. Los trabajadores migrantes han generado una nueva clase social existente en el país, a niveles de pobreza y condiciones de vida que no se conocen en otros sectores. Los dirigentes deshumanizados de los empleadores se aprovechan del vacío legal que existe hacia los trabajadores migrantes para evitar que gocen plenamente del salario percibido, generándoles descuentos que les benefician a ellos y condiciones de vida similares o peores a las de los países de origen de los trabajadores migrantes.

### 6.5.6 Responsabilidad

Según Juan XXIII (1961) las autoridades públicas deben definir una política económica en el campo agrícola.

Los trabajadores migrantes no tienen acceso a comunicarse con las autoridades públicas, diplomáticos, funcionarios consulares, quienes priorizan la conservación de sus puestos ante las funciones que deben ejercer. Los dirigentes deshumanizados presionan para que no se normen sus acciones.

Según Juan XXIII (1963) se debe generar una política crediticia agrícola y sus instituciones.

Los trabajadores migrantes deben tener acceso a expresarse cuando se hacen políticas que los afectan. Las voces y presiones de los empleadores son las prioritarias para los funcionarios gubernamentales.

Según Juan XXIII (1963) se debe facilitar la creación de industrias y servicios que permitan conservar, transformar y transportar los productos de la agricultura.

Los trabajadores migrantes son beneficiados de industrias y servicios que respetan las normas, les proporcionen trabajo y permitan su desarrollo integral. Existen empleadores se benefician económica y socialmente de las nuevas industrias y servicios.

Según Juan XXIII (1963) se debe mejorar el sistema económico y los servicios esenciales de los ciudadanos.

Las autoridades consulares no contribuyen al bienestar de los trabajadores migrantes implementando aportes al programa que sea de su

beneficio y de la sociedad que los acoge, con visión no sólo personal sino global. Existen empleadores que aportan al sistema económico alternativas de sostenibilidad del programa, sin aceptar presiones de dirigentes deshumanizados que sólo ven su beneficio personal. Los funcionarios federales con visión personal dañan a la sociedad al implementar decisiones administrativas particulares, de beneficio específico y no de bien común.

Según Pablo VI (1967) se debe planificar y ejecutar planes, tomando en cuenta a las organizaciones intermedias y sector privado.

Los trabajadores migrantes no pueden participar activamente en las decisiones que los afectan aportando información que sea de beneficio común, son sancionados si intentan hacerlo. Existen empleadores que participan activamente en la toma de decisiones de la organización a la que pertenecen, no exigen que les de información en forma transparente y fidedigna sobre las acciones de sus dirigentes.

Según Pío XI (1931) la autoridad pública debe orientar la globalización económica protegiendo la democracia.

Existen autoridades consulares quienes niegan los parámetros básicos de la globalización económica que les rodea y desconocen los retos posibles de la migración temporal de la mano de obra nacional. Existen autoridades federales que omiten vigilar por el respeto y mantenimiento del sistema, permiten que los monopolios lo afecten y sobretodo que se generen condiciones particulares diferentes a las leyes y normas institucionales.

Según Juan XXIII (1963) las autoridades públicas deben propiciar el bienestar de ciudadanos de otros países.

Los trabajadores migrantes intentan vivir en constante avance del respeto a sus derechos con la denuncia esporádica y el acceso a las organizaciones de apoyo. Existen funcionarios de instituciones que descubren lo que está sucediendo y reaccionan hacia nuevas e inaceptables condiciones de vida y relaciones de trabajo que comienzan a existir en su sociedad. Existen funcionarios en relación estrecha con los dirigentes deshumanizados quienes visualizan otros intereses ante el bienestar común.

Según Juan XXIII (1963) toda la autoridad que los gobernantes poseen proviene de Dios (Rom. 13, 1-6).

Existen funcionarios públicos que demuestran con sus pensamientos la negación de los principios y valores de su sociedad. Considerándose iluminados.

Según Juan XXIII (1963) la autoridad debe mandar de acuerdo a la recta razón.

Los trabajadores migrantes manifiestan sus necesidades y problemas, sin ser escuchados. Los empleadores en proceso de deshumanización priorizan el capital a la razón y a la humanidad.

Según Juan XXIII (1963) los hombres tienen derecho a elegir sus autoridades, su forma de gobierno y las condiciones para ejercer la autoridad.

Los trabajadores migrantes no participan activamente del proceso de selección, son dependientes de las decisiones de quienes tienen intereses particulares de su situación. Los empleadores en proceso de deshumanización propician influenciar las decisiones de los funcionarios respectivos.

Según Juan XXIII (1961) las diferencias tanto económicas como sociales no permiten la paz verdadera y fecunda.

Las diferencias que viven los trabajadores migrantes con relación a quienes les rodean y cuando comparan su situación laboral con otros trabajadores generan sentimientos de exclusión y marginación laboral. Los empleadores en proceso de deshumanización estimulan el incremento de las diferencias económicas y sociales con los trabajadores migrantes, manifestando poca relación humana, lo que engendra pasiones.

Según Juan XXIII (1963) se debe estar atento al respeto de los derechos de unos ciudadanos hacia los otros y protegerlos.

Los trabajadores migrantes sufren de la exclusión de la defensa de sus derechos, se sienten abandonados en un mundo extraño. Existen empleadores que no tienen posibilidad de defensa de los abusos e imposiciones por parte de los dirigentes deshumanizados que se aprovechan de ellos.

Según Juan XXIII (1963) se debe procurar que el ciudadano defienda sus derechos y cumpla sus obligaciones.

Los trabajadores migrantes desean cumplir sus obligaciones, tal y como se las exigen, sin poder defender sus derechos, de no hacerlo pierden su trabajo. Los empleadores en proceso de deshumanización defienden sus derechos sin cumplir impunemente con sus obligaciones.

Según Juan XXIII (1963) la naturaleza del hombre concuerda con la organización de las autoridades públicas en poder legislativo, ejecutivo y judicial.

Los trabajadores migrantes reciben información orientada del sistema que van a vivir, de la sumisión al mismo y obediencia extrema al empleador, bajo amenaza de represalias si no lo hacen, no reciben informaciones de la existencia de opciones de defensa de sus derechos ni oportunidades existentes. Existen empleadores que debilitan el sistema que viven, infringiendo leyes y normas establecidas.

Según Pablo VI (1965) la autoridad pública debe defender que la propiedad privada tiene una función social.

Existen autoridades diplomáticas que se olvidan de defender los derechos de los trabajadores migrantes, priorizan el interés particular ante el interés común. Las autoridades locales dejan por un lado su prioridad que la sociedad no se deteriore por unos pocos que la están dañando. La función de beneficio social de la propiedad en los empleadores en proceso de deshumanización está excluida de su visión del mundo.

#### 6.5.7 Conciencia

Según Juan XXIII (1963) la autoridad requiere de la conciencia de cada ciudadano para colaborar al bien común.

Los trabajadores migrantes desconfían de las autoridades consulares en la defensa y apoyo cuando lo necesitan, debido a la falta de interés y voluntad en que atenderlos. Las autoridades consulares ceden a las presiones de los dirigentes deshumanizados en función de conservar su trabajo.

Según Juan XXIII (1963) cuando la autoridad de los gobernantes esta en unión con Dios y es parte de ella pueden obligar al ciudadano a actuar en conciencia. De esta manera se dignifica a la persona.

Los trabajadores migrantes tienden a aceptar las decisiones de las autoridades consulares, acuden a estas autoridades porque no tienen otra opción de defensa, existe un gran descontento de los trabajadores migrantes por tantas decisiones consulares que los dañan. Los dirigentes de los empleadores deshumanizados limitan el actuar de los empleadores, quienes se encuentran impedidos en su posibilidad de gestionar la mano de obra extranjera.

## 6.6 La Identidad en el Estado

### 6.6.1 Principios

Según Juan XXIII (1963) las relaciones internacionales deben respetar los principios de verdad, de justicia y de libertad.

Los trabajadores migrantes conciben las relaciones internacionales dentro de los parámetros que les son conocidos, la necesidad de un trabajo con mejores ingresos les hace tomar la decisión de emigrar. Los dirigentes deshumanizados propician la desinformación y provocan el beneficio específico del salario de los trabajadores migrantes y de los ingresos de los empleadores, actúan al margen de lo legalmente establecido en el programa y del sistema jurídico existente.

### 6.6.2 Valores

Según Pablo VI (1967) los pueblos en vías de desarrollo aceptan los valores sanos y benéficos según su carácter propio, eliminan los falsos bienes.

Los trabajadores migrantes perciben valores sanos de la sociedad que comparten durante su contrato de trabajo, adquiriéndolos mientras están en

contacto, rechazan los pensamientos que reflejan valores incompatibles con los suyos. Los empleadores en proceso de deshumanización tratan de imponer los antivalores que poseen a los trabajadores migrantes. Hay trabajadores migrantes que modifican sus valores.

Según Pablo VI (1967) los jóvenes que viajan a países más avanzados pierden demasiado a menudo la estima de unos valores espirituales que muchas veces se encuentran en aquellas civilizaciones que les han visto crecer.

Los trabajadores migrantes jóvenes que desean conocer los valores de la sociedad donde trabajan están en riesgo de adquirir vicios o antivalores que sean diferentes a los conocidos en su lugar de origen. Los empleadores en proceso de deshumanización anulan los valores humanos dando a conocer los elementos de relación basados en la producción y beneficio económico.

Según Juan Pablo II (1991) una democracia sin valores se convierte con facilidad en un totalitarismo visible o encubierto.

Los trabajadores migrantes observan que existen condiciones democráticas a su alrededor, sin llegar a conocerlas objetivamente. Los empleadores en proceso de deshumanización que actúan en forma esclavista, autoritaria, abusiva e impositiva en sus fincas, contradicen los valores democráticos de su sociedad.

### 6.6.3 Bien común

Según León XIII (1891) el Estado debe vigilar por el bien común.

Algunos trabajadores migrantes reciben beneficios por los ingresos que perciben, sin embargo, pagan los mismos impuestos que los trabajadores

locales, no acceden a los mismos beneficios. Los empleadores en proceso de deshumanizados provocan que los trabajadores migrantes tengan el mínimo de beneficios.

Según Pablo VI (1965) quienes gobiernan los pueblos son garantes del bien común de la propia nación y promotores del bien de todo el mundo.

Los gobernantes de los países involucrados comprenden cual es el beneficio económico para sus ciudadanos de esta relación laboral, sin embargo, no se interesan en el respeto de los derechos humanos y laborales de los involucrados.

Según Pablo VI (1967) el nacionalismo aísla los pueblos de su verdadero bien.

Los trabajadores migrantes conviven con trabajadores de otros países, con quienes comparten durante todo el tiempo de la duración de su contrato. En ciertos casos se generan diferencias irreconciliables entre trabajadores de países vecinos, en otros casos establecen muy buenas relaciones. Los dirigentes deshumanizados generan competencia entre los trabajadores migrantes en función de la nacionalidad sin tomar en cuenta sus diferencias. Hay empleadores los separan en casas donde conviven sólo los de un país, propiciando que se mantengan en competencia laboral.

Según Pablo VI (1965) los hombres, las familias y algunos grupos miembros de la comunidad civil tienen la necesidad de una comunidad en la cual todos procuren el bien común. El bien común es el conjunto de las condiciones de vida social para que los hombres, las familias y las asociaciones puedan lograr su propia perfección.

Los trabajadores migrantes durante el contrato acceden esporádicamente a la comunidad que los rodea. Tienen bastante para intercambiar con la población cercana a los lugares donde viven. La falta de interacción social no les proporciona un desarrollo integral a nivel personal. Los empleadores en proceso de deshumanización generan el aislamiento comunitario de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1965) en una comunidad política es indispensable una autoridad que oriente la acción de todos hacia el bien común actuando como una fuerza moral, basada en la libertad y en el sentido de responsabilidad de cada uno. La autoridad política debe desempeñarse dentro de los límites del orden moral para procurar el bien común.

Los trabajadores migrantes desean tener donde acudir cuando se necesita, al mismo tiempo donde formarse y respetar la autoridad que defiende sus derechos. Los dirigentes deshumanizados se aprovechan del vacío legal y organizacional existente, para su beneficio personal y grupal.

Según Juan Pablo II (1981) el hombre concilia en su más profunda identidad humana con la pertenencia a la nación y entiende también su trabajo como incremento del bien común elaborado juntamente con sus compatriotas. El trabajo sirve para multiplicar el patrimonio de toda la familia humana, de todos los hombres que viven en el mundo.

Los trabajadores migrantes se identifican con su nacionalidad y conocen otras nacionalidades diferentes, se dan las afinidades culturales de acuerdo a la región donde viven y a su voluntad. Conviven con diferentes culturas, incluso dentro de la misma nacionalidad. Los empleadores en proceso de deshumanización no distinguen estas diferencias, aunque les repercuten con el tiempo en su producción. Generan divisiones, competencia y rivalidad entre los trabajadores migrantes.

#### 6.6.4 Ley natural

Según Juan XXIII (1963) la ley natural rige las relaciones entre ciudadanos y entre comunidades políticas.

La relación entre trabajadores migrantes y empleadores se establece mediante la presencia de unos y otros, a través de la comunicación simbólica, cuando no se conoce el idioma de la otra persona. Durante semanas o meses la relación funciona dentro de un proceso de enseñanza – aprendizaje que se desarrolla de forma natural, según las condiciones particulares de cada finca. Los empleadores en proceso de deshumanización interpretan que esta situación les beneficia para explotar a los trabajadores migrantes, alterando la relación natural existente en el inicio de la relación, convirtiéndola en antagónica.

#### 6.6.5 Libertad

Según Pablo VI (1965) hoy día es posible liberar a muchísimos hombres de la miseria de la ignorancia.

Los trabajadores migrantes van conociendo más de la sociedad donde viven cada día, descubren nuevas costumbres, nueva manera de vivir. Contribuyen con su conocimiento y experiencia de vida a una nueva relación para los empleadores. Los empleadores en proceso de deshumanización están limitados en su visión del capital sobre el mundo, descubren muy poco de los trabajadores migrantes por falta de comunicación, limitación del idioma y concepción humana.

Según Pablo VI (1967) el mercado de concurrencia, libre, hay que mantenerlo dentro de los límites que lo hacen justo y moral, y por tanto humano.

Los trabajadores migrantes realizan su trabajo dentro del marco de la competitividad y rendimiento, tienen establecidos parámetros mínimos de resultados en las labores que desempeñan. La cultura de la tierra, experiencia y conocimiento les hace altamente competitivos con respecto a los trabajadores locales. Los empleadores en proceso de deshumanización omiten los aspectos de justicia, de moralidad, de humanidad, en sus criterios de relación con el trabajador, su prioridad es el capital.

Según Pablo VI (1967) a los estados soberanos, les corresponde dirigir por sí mismos sus asuntos, determinar su política y orientarse libremente hacia la forma de sociedad que han escogido. Se trata de instaurar una colaboración voluntaria, una participación eficaz de los unos con los otros, en una dignidad igual para la construcción de un mundo más humano. La confianza mutua se debilita bajo la impresión de que una mano les quita lo que la otra les da.

Los trabajadores migrantes necesitan de empleo para su subsistencia y desarrollo personal, el Estado no se los provee, recurriendo a otro Estado que se los proporcione, donde se definen políticas y se toman decisiones administrativas para contratar dicha mano de obra. Los trabajadores migrantes reciben los efectos de estas decisiones. Los empleadores ejercen influencias sobre estas decisiones.

Según Pablo VI (1967) la iniciativa individual y la competencia no aseguran el éxito del desarrollo. Pueden aumentar la riqueza de los ricos y la potencia de los fuertes, confirmando así la miseria de los pobres y añadiéndola a la servidumbre de los oprimidos. Los programas son necesarios para animar, estimular, coordinar, suplir e integrar la acción de los individuos y de los cuerpos intermedios. Cuidando la libertad, el ejercicio de los derechos fundamentales de la persona humana.

Los trabajadores migrantes participan de un programa que se ejecuta desvinculado de una jurisprudencia que lo sustente. Son impulsados a realizar actividades que les afectan. Los empleadores en proceso de deshumanización propician exclusivamente el aumento de su riqueza material y su influencia política, implementan la negación de la libertad en el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1967) el Capitalismo liberal debe recordar solemnemente una vez más que la economía está al servicio del hombre.

Los trabajadores migrantes se encuentran trabajando en un medio de alta productividad, con maquinaria y herramientas que les permite una elevada producción. Los empleadores en proceso de deshumanización priorizan el capital a lo humano.

Según Pablo VI (1971) al respetar las libertades individuales y colectivas, el Estado contribuye a crear un bien auténtico y completo del hombre, incluyendo su espiritualidad.

Los trabajadores migrantes que respetan a los demás viven en buena convivencia. Aprenden sobre las condiciones de vida y laborales que se les presentan. Los empleadores en proceso de deshumanización no reconocen la libertad en los trabajadores migrantes, en ellos sólo ven la producción, la relación no es la misma con los trabajadores locales.

Según Juan Pablo II (1981) dentro del sistema actual de relaciones económicas en el mundo, se dan entre los Estados, múltiples conexiones que tienen su expresión.

Los trabajadores migrantes son parte de la globalización de la mano de obra denominada no calificada. Su experiencia y conocimiento ancestral no es

valorado en su justa medida, aunque se demuestra en forma continua y constante. Las concepciones de los empleadores en proceso de deshumanizados en la globalización excluyen los beneficios culturales y el fortalecimiento de las relaciones humanas.

Según Juan Pablo II (1981) las relaciones entre Estados requieren de dependencias recíprocas.

Los trabajadores migrantes se encuentran dentro de las manos de quienes toman las decisiones en función del Estado, quienes desean defender sus derechos humanos y laborales, no solamente con proveer el trabajo es suficiente. Los Estados se relacionan en función de la publicidad que les dan, más que en tomar con responsabilidad la situación de los trabajadores migrantes, quienes se encuentran en ciertas ocasiones peor que en su país de origen. Los empleadores en proceso de deshumanización no respetan las normas de las instituciones existentes, propiciado por los intereses de las agencias de reclutamiento. Los Estados deben desarrollar algún control sobre la situación de los trabajadores migrantes y los empleadores. Tienden a dejar que la situación se desarrolle por sí sola.

Según Benedicto XVI (2009) un acuerdo pacífico sobre el uso de los recursos puede salvaguardar la naturaleza y el bienestar de sus sociedades.

Los trabajadores migrantes aprenden a contribuir a la selección de los desechos sólidos de sus viviendas y a respetar las normas a las que son orientados en las fincas. Existen empleadores que protegen el ambiente y propician que se realicen buenas prácticas ambientales en sus propiedades.

Según Pablo VI (1967) la fraternidad de los pueblos es un deber de los más favorecidos, deber de solidaridad, deber de justicia social, deber de caridad universal.

Los trabajadores migrantes conviven con sentido de relación personal con otros trabajadores, existen quienes sólo ven su propio interés sin que se les presente como problema la existencia de otros trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1971) la actividad económica debe estar al servicio del hombre, siendo fuente de fraternidad y signo de la Providencia divina, permitiendo intercambios entre los hombres, reconociendo sus derechos, prestando servicios y afirmando la dignidad en el trabajo.

Los trabajadores migrantes generan lazos de amistad con otros trabajadores durante el tiempo de duración del contrato a través del diálogo y la comprensión. Existen trabajadores migrantes quienes optan por un individualismo que los orienta a ser servil ante el empleador. Los trabajadores no conocen sus derechos ni cómo defenderlos. Los empleadores en proceso de deshumanización no establecen comunicación auténtica con los trabajadores migrantes, negando los derechos y afectando su dignidad.

#### 6.6.6 Dignidad

Según León XIII (1891) el Estado requiere de la recta razón y de las enseñanzas de la sabiduría divina.

Los trabajadores migrantes viven directamente los efectos de los administradores del Estado, sobre todo si son en relación con sus condiciones de vida. Existen empleadores en proceso de deshumanización que son parte activa de la política en sus comunidades, tienen un doble modo de actuar, uno hacia la explotación de los trabajadores migrantes y otro hacia los trabajadores locales.

Según León XIII (1891) la política debe lograr el orden y administración del Estado para prosperidad a la sociedad y a las personas.

Los trabajadores migrantes viven en condiciones de vida difíciles debido a las decisiones políticas que excluyen sus puntos de vista. Los dirigentes en proceso de deshumanización influyen en estas decisiones unilaterales. Una visión incluyente genera condiciones de prosperidad para ambos.

Según León XIII (1891) la prosperidad es integridad en las costumbres, integración de las familias, practica de la religión y justicia, impuestos razonables y su distribución equitativa, desarrollo industrial y comercial, revitalización de la agricultura, todo ello para el bienestar de los ciudadanos.

Los trabajadores migrantes no viven una prosperidad plena básicamente por la separación de sus familias, cumplen con sus obligaciones tributarias, sin tener acceso a los mismos beneficios que los demás trabajadores. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden su integridad personal y familiar.

Según Pablo VI (1967) arreglando el mundo, se valoriza el hombre.

Los trabajadores migrantes observan las condiciones de vida que tienen los empleadores, otros trabajadores, dándole valor a esas condiciones sobretodo a los aspectos culturales y sociales. Existen empleadores que propician condiciones laborales adecuadas hacia los trabajadores migrantes, respetando su cultura y su dignidad.

Según Pablo VI (1967) cada país tiene su civilización. Un pueblo que perdiera las instituciones exigidas por la vida terrena y las manifestaciones superiores artísticas, intelectuales y religiosas de la vida del espíritu perdería con ello lo mejor de sí mismo y sacrificaría sus razones de vivir.

Los trabajadores migrantes se desarrollan dentro de un contexto laboral, teniendo un contexto externo que no propicia el desarrollo de sus expresiones artísticas, intelectuales y religiosas de su vida, el tiempo de la duración del contrato les representa un espacio vacío en su intercambio cultural familiar. Los empleadores en proceso de deshumanización restringen el desarrollo integral de los trabajadores migrantes, limitándolos a la actividad productiva.

Según Pablo VI (1967) el desarrollo integral del hombre puede darse con el desarrollo solidario de la humanidad.

Las acciones de solidaridad entre trabajadores migrantes y empleadores en proceso de deshumanización son inexistentes por la priorización de los elementos económicos ante los humanos.

Según Pablo VI (1967) se trata de construir un mundo donde todo hombre pueda vivir una vida plenamente humana, emancipada de las servidumbres que le vienen de parte de los hombres y de una naturaleza insuficientemente dominada.

Los trabajadores migrantes conviven en un ambiente de dominación que les genera a algunos manifestarse servilmente, aún en contra de los intereses de la mayoría. Las oportunidades de mantenerse en el programa se les plantean en función de ese servilismo. Los empleadores en proceso de deshumanización limitan su desarrollo individual y social al hacer dependientes a los trabajadores migrantes de sus decisiones y su voluntad. Se generan condiciones que les disminuye su funcionalidad de vida.

Según Pablo VI (1967) cada pueblo debe producir más y mejor a la vez para dar a sus súbditos un nivel de vida verdaderamente humano y para

contribuir también al desarrollo solidario de la humanidad. Realizar así una verdadera comunión entre todas las naciones.

Las relaciones entre los trabajadores migrantes y empleadores pueden generar condiciones de acercamiento entre los pueblos de origen de ambos. Si existiera el interés por parte de los dirigentes de los empleadores, se pueden generar condiciones de intercambio humano entre comunidades. La visión deshumanizada que predomina actualmente no permite el desarrollo de intercambio humano.

Según Pablo VI (1967) hay que ofrecerles a los jóvenes el ejemplo de una vida sana, la estima de la caridad cristiana auténtica y eficaz, el aprecio de los valores espirituales.

Los trabajadores migrantes jóvenes descubren condiciones diferentes, quienes asumen posiciones de inquietud y curiosidad pueden aprender de los valores de la sociedad receptora. Los empleadores en proceso de deshumanización omiten la difusión de valores espirituales, concretándose a la producción.

Según Pablo VI (1967) la misma acogida debe ofrecerse a los trabajadores migrantes que viven muchas veces en condiciones inhumanas.

Los trabajadores migrantes desean tener las mismas condiciones de calidad de vida que los locales. Las referencias que tienen los trabajadores migrantes nuevos son en base a lo vivido en sus comunidades. Aquellos que ya han tenido otras experiencias de vida propician condiciones de vida y de trabajo mejores.

Según Pablo VI (1971) la política es para que el cristianismo pueda servir a los demás.

Los trabajadores migrantes viven los efectos de las decisiones políticas, las cuales les permiten mejorar sus condiciones económicas. Los políticos no visualizan todavía los aspectos culturales, sociales y religiosos de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) hay que constituir en cierto modo un Estado de índole nueva: el Estado del bienestar.

Los trabajadores migrantes conviven en cierta medida el bienestar del Estado donde laboran. Los empleadores en proceso de deshumanización luchan porque los trabajadores migrantes no accedan a vivir el Estado de bienestar del cual gozan las demás personas que los rodean.

Según Benedicto XVI (2009) en algunos países pobres perduran modelos culturales y normas sociales de comportamiento que frenan el proceso de desarrollo.

Los trabajadores migrantes que tienen influencias religiosas negativas hacia la defensa de sus derechos niegan la posibilidad de su organización y recurren a pensamientos conformistas y deterministas sobre su situación laboral. Los empleadores en proceso de deshumanización propician que las condiciones de los trabajadores migrantes no mejoren, esto les permite aprovecharse de ellos durante la duración del contrato.

Según Benedicto XVI (2009) el progreso económico y tecnológico no es suficiente. El desarrollo necesita ser ante todo auténtico e integral.

Los trabajadores migrantes se incorporan a un mundo con alta tecnología y su situación económica mejora con los salarios percibidos, sin tener acceso a las posibilidades de recreación, salud y educación que viven los otros trabajadores migrantes que conviven con ellos. Los dirigentes

deshumanizados impiden que los trabajadores migrantes tengan acceso a un desarrollo integral, ya que les beneficia mantenerlos en la situación que se les genera.

El papa Juan XXIII agradece a Dios por el grandioso y maravilloso orden de la creación. Según Juan XXIII (1963) entre los hombres existe un desorden, parece que sólo puedan existir en base a la fuerza. Se da el error que las relaciones humanas pueden ordenarse mediante las leyes de la naturaleza.

El ordenamiento de las relaciones laborales y humanas entre empleadores y trabajadores migrantes debe regularse objetivamente por funcionarios de las instituciones involucradas, no sólo en defensa de los beneficios económicos de los empleadores sino de los intereses generales de la sociedad.

Según León XIII (1881) el Estado debe respetar, cuidar y proteger las corporaciones, congregaciones y órdenes religiosas.

Los trabajadores migrantes que practican la religión en su país de origen dejan de hacerlo debido a las condiciones que se les presentan. Los trabajadores migrantes no tienen acceso a las instituciones para que los protejan. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden el acceso a las prácticas religiosas e incluso a que los trabajadores migrantes se comuniquen con los religiosos y laicos que les desean apoyar.

Según Juan XXIII (1961) se debe ayudar en la capacitación y acceso a capitales.

Los países de origen de los trabajadores migrantes no les gestionan recursos de beneficio. Los países de acogida no permiten acceso a la

capacitación ni propician el intercambio comercial entre los países involucrados.

#### 6.6.7 Justicia

Según León XIII (1891) el Estado provee cuidado y beneficio a los asalariados, la gente con dinero necesita menos del Estado.

Los trabajadores migrantes desean acceder a la salud, existe el sistema de salud pública universal. Los empleadores en proceso de deshumanización obstaculizan que los trabajadores migrantes accedan a los beneficios estatales a los cuales tienen derecho.

Según Pío XI (1931) los Estados luchan por lo económico entre las naciones promoviendo los aspectos económicos de los ciudadanos.

La defensa de los intereses económicos de los ciudadanos se prioriza para que los trabajadores migrantes tengan empleo en el extranjero, esto genera el envío de divisas para el país de origen. Los trabajadores migrantes ingresan a esta situación por la necesidad de recursos económicos para ellos y su familia. Existen empleadores que reciben beneficios económicos producto del trabajo y del salario de los trabajadores migrantes.

Según Pío XI (1931) las naciones tratan de solucionar sus diferencias políticas recurriendo a su poder y sus recursos económicos.

Los trabajadores migrantes viven los efectos de la debilidad de los diplomáticos y funcionarios consulares en relación a los empleadores en proceso de deshumanización quienes les imponen su voluntad. Los empleadores a su vez son controlados por los dirigentes deshumanizados, quienes influyen a funcionarios públicos.

Según Juan XXIII (1961) se deben respetar las culturas y evitar el neocolonialismo.

Los trabajadores migrantes desean tener acceso al respeto de su cultura, poder mantenerla en lo que desean voluntariamente. Los empleadores no tienen que obligarles a cambiar su cultura. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden que desarrollen los aspectos sociales de su cultura.

Según Juan XXIII (1963) las naciones son sujetos de derechos y deberes, sus relaciones deben regirse por normas de verdad, justicia, solidaridad y libertad.

Las naciones de los trabajadores migrantes provenientes de países en desarrollo no viven o no han vivido la aplicación de los mismos conceptos de verdad, justicia, solidaridad y libertad que los países que los reciben para trabajar, se generan una visión nueva sobre los mismos cuando tienen acceso a ello. Los empleadores en proceso de deshumanización aprovechan la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes para modificar sus conceptos de verdad, justicia, solidaridad y libertad hacia los trabajadores migrantes, propiciando con ello un deterioro conceptual de su sociedad.

Según Juan XXIII (1963) las diferencias entre los hombres en relación a la ciencia, virtudes, inteligencia, bienes materiales, cultura, civilización, desarrollo económico deben ser orientadas para el progreso común de todos los pueblos.

Los trabajadores migrantes descubren las diferencias con los empleadores y viceversa en aspectos de idioma, alimentación, conocimientos, cultura, civilización, condiciones económicas, sociales, experiencias, condiciones geográficas. Las diferencias son aprovechadas por los

empleadores en proceso de deshumanización para obtener beneficios económicos de los trabajadores migrantes.

Según Juan XXIII (1963) las relaciones individuales y las internacionales deben regirse por la razón, las normas de la verdad, de la justicia y de una activa solidaridad.

Los trabajadores migrantes aprenden a convivir en condiciones de colectividad con otros trabajadores migrantes, generando posiciones de solidaridad entre ellos, conociendo un mundo donde predominan ciertos aspectos de justicia y verdad.

Según Juan XXIII (1963) las relaciones internacionales deben funcionar en base a la mutua confianza, a los pactos sinceros y al cumplimiento de lo acordado.

Los trabajadores migrantes tienen confianza en lo ofrecido inicialmente, mejores salarios, buenas condiciones de vida y laborales. Algunos empleadores comienzan con la confianza que la relación a establecer les generará mejores ingresos y condiciones de vida mediante una buena relación laboral. Los dirigentes deshumanizados imponen ciertas reglas de relación entre trabajadores migrantes y empleadores con inclinación a su beneficio económico y dominio.

Según Pablo VI (1965) la garantía de los derechos de la persona es una condición necesaria para que los ciudadanos, como individuos o miembros de asociaciones participen activamente en la vida y en el gobierno de los asuntos públicos.

Los trabajadores migrantes deben conocer sus derechos personales y laborales cuando llegan a su lugar de trabajo. Los dirigentes deshumanizados

les esconden la información sobre los derechos a los trabajadores migrantes y les generan miedo si los quieren aplicar, creyendo que con ello no tendrán acceso a los mismos.

Según Pablo VI (1965) todos los ciudadanos deben hacer uso efectivo de los derechos personales.

Los trabajadores migrantes pueden acceder al aprendizaje de sus derechos y poder defenderlos. Existen empleadores que deben poder defender sus derechos ante los dirigentes deshumanizados quienes los obligan a tomar decisiones que no siempre son de su agrado, ni conveniencia.

Según Pablo VI (1965) a la autoridad pública compete el fomentar las condiciones y los medios para promover la vida cultural entre todos.

Los trabajadores migrantes no tienen posibilidad de expresión cultural en las comunidades donde habitan durante su tiempo de contratación. Los empleadores viven una vida cultural correspondiente a su sociedad. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden las expresiones culturales de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1967) durante la era colonial se ha creado un muro de separación entre colonizadores e indígenas. No se han respetado los derechos de la persona humana, sometiendo a individuos y familiares a condiciones injustas por razón de su raza o de su color, generando división y odio.

Los trabajadores migrantes regresan en algunas fincas a condiciones que han dejado de existir en sus países de origen, tal el caso de la falta de libertad fuera de sus horas de trabajo, obligación de trabajar con el mismo empleador. Los empleadores en proceso de deshumanización generan

condiciones propicias a la división y odio en los trabajadores migrantes por la injusticia y falta de respeto a su dignidad.

Según Pablo VI (1967) las relaciones internacionales deben ser de mutuo respeto y de amistad, de la interdependencia en la colaboración y de la promoción común bajo la responsabilidad de cada uno.

Los trabajadores migrantes reciben los efectos de las relaciones internacionales, beneficiados por la oportunidad de trabajar por un mejor salario. Los dirigentes deshumanizados de los empleadores dejan fuera de las relaciones con otros países las condiciones humanas reales que viven los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1967) en algunas regiones una oligarquía goza de una civilización refinada, el resto de la población, pobre y dispersa, vive en condiciones de vida y de trabajo, indignas de la persona humana.

Los trabajadores migrantes han vivido condiciones de vida difíciles, aspiran a mejorar su calidad de vida, mediante mejores ingresos. Los dirigentes deshumanizados de los empleadores reproducen el modelo de accionar existente en los países que seleccionan a los trabajadores migrantes propiciando el mayor beneficio económico con una doble manera de actuar. Transgrediendo las normas y valores propias de su sociedad.

Según Pablo VI (1967) el neocolonialismo, bajo formas de presiones políticas y de dominación económica encaminadas a defender o a conquistar una hegemonía dominadora.

Los trabajadores migrantes se encuentran indefensos ante las situaciones que han sido establecidas por los dirigentes de los empleadores y las autoridades de su país de origen. Los empleadores en proceso de

deshumanización intentan dominar la vida del trabajador migrante en los aspectos, laboral, social, cultural en función de una mayor productividad.

Según Pablo VI (1967) ante la situación de que muchos pueblos tienen hambre todo derroche público o privado, todo gasto de ostentación nacional o personal se convierte en un escándalo intolerable.

Los trabajadores migrantes observan las condiciones de abundancia alrededor de ellos, en condiciones de paz y tranquilidad social. Observan el comportamiento de los empleadores y su relación con ellos. Los empleadores en proceso de deshumanización demuestran a los trabajadores migrantes la abundancia de sus bienes y su falta de relaciones humanas hacia ellos, incluso la ausencia total de comunicación verbal con respeto.

Según Juan Pablo II (1991) el Estado y la sociedad tienen el deber de defender los bienes colectivos, constituyen el único marco para que cada uno consiga sus fines individuales.

Los trabajadores migrantes laboran en un Estado donde desconocen sus derechos y la defensa de los mismos. Los empleadores en proceso de deshumanización conocen esta situación de los trabajadores migrantes, fomentando el aprovechamiento de la misma prioritariamente en función de sus intereses económicos.

Según Juan Pablo II (1991) una auténtica democracia es posible solamente en un Estado de derecho y sobre la base de una recta concepción de la persona humana. Debe darse la subjetividad de la sociedad mediante la creación de estructuras de participación y de corresponsabilidad.

Los trabajadores migrantes expresan sus situaciones vividas en las pocas oportunidades que se les presentan así como la participación social en

las diferentes estructuras existentes. Los empleadores en proceso de deshumanización restringen la participación social de los trabajadores migrantes.

Según Juan XXIII (1963) la justicia requiere que los gobernantes promuevan los valores humanos de todas sus comunidades y deben unificar sus objetivos y fuerzas.

Los trabajadores migrantes están alejados de acceder a la justicia cuando sus derechos son afectados, no tienen acceso directo a las autoridades respectivas. Las autoridades consulares no les defienden ante las instituciones existentes de las injusticias que viven. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden el acceso a las instituciones de defensa de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1965) es necesaria una autoridad pública universal con poder eficaz para garantizar la seguridad, el cumplimiento de la justicia y el respeto de los derechos.

Las instituciones internacionales pueden involucrarse más activamente en el conocimiento de los casos de abusos a los trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes no tienen acceso a dichas instituciones. Existen empleadores que impiden el acceso a las instituciones por que no puedan defender sus intereses, saben que no son sancionados.

Según Juan XXIII (1961) la justicia y la equidad deben orientar las relaciones de las naciones y entre países.

La prioridad de la importancia del capital ante la justicia y la equidad, genera que los trabajadores migrantes se encuentren en un plano de defensa muy limitado y son sujetos de la concepción individual de justicia y equidad

del empleador. El empleador en proceso de deshumanización prioriza el capital ante la justicia y la equidad, las cuales no son accesibles a los trabajadores migrantes, en ciertos casos debido a criterios comparativos con las condiciones de los trabajadores migrantes en sus países de origen.

Según Pablo VI (1965) las diferencias entre las naciones deben regirse por los principios de justicia y equidad, exigidos por la recta razón, tanto en orden a la vida individual y social. El desarrollo debe permanecer bajo el control del hombre.

Los trabajadores migrantes conciben a su manera las experiencias que viven, identificando en ellas los principios de justicia y equidad, así como la recta razón que se les manifiesta en su vida diaria. Identifican cuando ello no se les da. Los empleadores en proceso de deshumanización no respetan esos conceptos de su sociedad, ya que las instituciones se los permiten mediante la falta de acceso de los trabajadores migrantes a defenderse.

Según Pablo VI (1967) la justicia social exige que el comercio internacional, para ser humano y moral, restablezca entre las partes una igualdad de oportunidades.

Los trabajadores migrantes viven en situaciones que les permiten identificar condiciones sobre la calidad de vida de quienes les rodean. Dándose cuenta que su situación es diferente a los demás. Los empleadores en proceso de deshumanización le dan una concepción diferente a lo humano y moral en cuanto es la relación con los trabajadores migrantes. Existen empleadores que conocen de la justicia social en los trabajadores migrantes, quienes aprenden sobre una relación más humana.

Según Juan Pablo II (1991) el principio del Estado de Derecho, es en el cual es soberana la ley y no la voluntad arbitraria de los hombres.

Los trabajadores migrantes no conocen la ley existente donde laboran, su referencia es la del medio de donde provienen. Los dirigentes deshumanizados de los empleadores conocen la situación de los trabajadores migrantes, por lo cual tienden a aprovecharse de ella mediante la recuperación parcial del dinero recibido en el salario.

Según Juan Pablo XXIII (1963) ninguna nación puede ser oprimida ni tener injerencia de otra nación.

Los trabajadores migrantes son regresados a su país de origen por decisión final del cónsul de su país, decisión que sólo le corresponde a las autoridades de migración del país receptor. Existen diplomáticos y funcionarios consulares quienes opinan y generan posiciones contrarias a lo establecido en las normas laborales existentes, lo cual está fuera de sus funciones consulares, interviniendo en asuntos propios de otro país.

#### 6.6.8 Conciencia

Según Pablo VI (1971) cada uno debe hacerse un examen de conciencia, tomando conciencia de su responsabilidad y de una acción efectiva.

La reflexión sobre sí mismo y sobre los efectos que se desprenden de la decisión de trabajar por la necesidad y aceptar las condiciones de vida y laborales existentes es una constante preocupación de los trabajadores migrantes. Los empleadores en proceso de deshumanización visualizan los números en los trabajadores migrantes, los cuales cambian fácilmente sin concepto de relación humana.

Según Juan XXIII (1963) cada hombre tiene la conciencia que le permite descubrir y observar el orden que Dios le ha dado. Las leyes de Dios

le enseñan a los hombres sobre sus relaciones con otros, sus relaciones con las autoridades públicas, las relaciones entre Estados, las relaciones de las personas con los Estados y la relación entre la comunidad mundial de todos los pueblos para lograr el bien común universal. El orden espiritual tiene principios universales, absolutos e inmutables, y tiene su origen en un Dios verdadero, personal y trascendente a la naturaleza humana.

Los trabajadores migrantes tienen conciencia de su realidad y logran identificar su mundo real en el nuevo medio en el cual tienen que vivir. Tomando sus decisiones en la medida de sus posibilidades reales sin que por ello sea afectado más de lo permitido por su dignidad. La necesidad de los ingresos que provee el trabajo es un factor determinante en el pensar y actuar de los trabajadores migrantes y de los empleadores. Existen instituciones que propician esta relación, tienden a negarse en el actuar diario, generando un Estado en el que no defienden los intereses de sus sociedades, más bien los de pequeños grupos con intereses específicos, con orientaciones distorsionantes de los valores humanos y sociales existentes.

#### 6.6.9 Subsidiaridad

Según Juan XXIII (1961) el Estado debe funcionar en base a la subsidiaridad hacia las personas y asociaciones.

Los trabajadores migrantes tienen poco acceso a las organizaciones que los pueden apoyar, el Estado no impulsa programas de beneficio específico para los trabajadores migrantes ni para sus familias. Los empleadores en proceso de deshumanización impiden el acceso a los programas sociales y comunitarios.

Según Juan Pablo II (1991) el Estado debe propiciar el principio de subsidiariedad, creando las condiciones favorables al libre ejercicio de la

actividad económica y el principio de solidaridad, poniéndose en defensa de los más débiles.

Los Estados involucrados se colocan en posiciones de dejar hacer a quienes están en proceso de enriquecimiento a través del aprovechamiento de la necesidad de trabajo por parte de los trabajadores migrantes y la necesidad de mano de obra por parte de los empleadores. Así, el aumento de los casos en las violaciones de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) debe ser respetado el principio de subsidiariedad. Una estructura social de orden superior no debe interferir en la vida interna de un grupo social de orden inferior, privándola de sus competencias, debe ayudarla con miras al bien común.

Los trabajadores migrantes viven la competencia por sus puestos, esto hace que trabajen fuertemente y desconfíen del medio que les circunda. Los empleadores en proceso de deshumanización se aprovechan al máximo de la necesidad de los trabajadores migrantes, llevándolos al límite de sus fuerzas y condiciones.

Según Benedicto XVI (2009) la subsidiaridad fiscal permitiría a los ciudadanos decidir sobre el destino de los porcentajes de los impuestos que pagan al Estado.

Los trabajadores migrantes reciben algunos de los beneficios sociales de los impuestos que pagan en la sociedad donde trabajan. Los demás beneficios sociales no los reciben aunque tendrían el derecho para hacerlo. Los empleadores en proceso de deshumanización no propician que los trabajadores migrantes reciban los beneficios a los cuales tienen derecho ya que les representa tiempo en llenar formularios, hacer envíos y

desplazamientos. Numerosos cheques del gobierno federal que pertenecen a los trabajadores migrantes nunca les llegan a sus manos para cambiarlos, a pesar que están con sus nombres.

#### 6.6.10 Solidaridad

Según Juan XXIII (1961) debe darse la solidaridad social entre las naciones más desarrolladas y en vías de desarrollo para que sus ciudadanos gocen de los derechos fundamentales del hombre.

Los trabajadores migrantes se encuentran al margen de los programas de solidaridad entre los países de origen y el país al que emigran temporalmente. Los empleadores en proceso de deshumanización no manifiestan conocimiento del significado de esta palabra, se abstraen de conceptos básicos de convivencia humana con los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1965) los países desarrollados deben dar ayuda de capital a los menos desarrollados y estos últimos deben ser honrados.

Las condiciones de necesidad de los trabajadores migrantes han propiciado que personas dedicadas a la selección en su país de origen se aprovechen de la situación generando ingresos para su beneficio personal afectando el salario del trabajador migrante. Existen diplomáticos y autoridades consulares que propician la dificultad de recepción de bienes de los trabajadores migrantes de las instituciones en la devolución de impuestos, seguros y otros. Los dirigentes en proceso de deshumanización propician su beneficio y enriquecimiento particular utilizando cualquier método.

Según Pablo VI (1967) lo superfluo de los países ricos debe servir a los países pobres.

Los trabajadores migrantes viven las condiciones sociales y económicas que les imponen en la finca donde trabajan. Aprenden a interpretar la concepción del empleador en el trabajo que desempeñan y las condiciones de vida que llevan.

Según Pablo VI (1967), replegadas en su egoísmo, las civilizaciones florecientes atenderían a sus valores más altos, sacrificando la voluntad de ser más, el deseo de poseer en mayor abundancia.

Los trabajadores migrantes valoran la situación que viven, siendo en algunos casos influenciados por el medio, corresponden a actitudes egoístas.

Según Pablo VI (1967) numerosos católicos a nivel internacional ayudan a los necesitados.

Los trabajadores migrantes requieren de contacto con personas que los ayuden, sea de la religión que profesan o de otra. Las necesidades de acceso a la salud, al transporte, al idioma, a la convivencia social, a la espiritualidad las proveen quienes los apoyan voluntariamente. Los empleadores en proceso de deshumanización prohíben la comunicación de los trabajadores migrantes con los religiosos.

Según Pablo VI (1965) de los delegados de las Organizaciones Internacionales depende a fin de lograr un progreso solidario de la humanidad en el que todos los hombres puedan desarrollarse.

Los trabajadores migrantes buscan ayuda cuando su situación lo requiere, desconocen como acceder a las organizaciones internacionales que les pueden brindar apoyo en su país. Estas organizaciones parecen lejanas de sus funciones, realidades y posibilidades de acción. Los empleadores en proceso de deshumanización utilizan las organizaciones hacia su beneficio.

Según Pablo VI (1967) las organizaciones multilaterales e internacionales deben ayudar a los pueblos todavía subdesarrollados a salir de los atolladeros en que parecen estar encerrados y descubrir por sí mismos los medios para su progreso social y humano.

Los trabajadores migrantes que accedan a las organizaciones internacionales para que conozcan su realidad y logren que les ayuden a defenderse van a contribuir con ello a trabajadores migrantes de otros países en situaciones comparables.

Según Pablo VI (1967) la solidaridad mundial, cada día más eficiente, debe permitir a todos los pueblos el llegar a ser por sí mismos artífices de su destino.

Los trabajadores migrantes aprenden a acceder y aplicar los principios de solidaridad que les permitan definir su propio destino, mediante una mayor participación en las decisiones que les afectan o benefician. Existen empleadores que participan de las condiciones solidarias que existen en la sociedad donde conviven, propiciar condiciones favorables para los demás es parte de su aprendizaje y desafío.

#### 6.6.11 Trabajo

Según Pablo VI (1967) el diálogo entre quienes aportan los medios y quienes se benefician de ellos, medirá las aportaciones basadas en la generosidad y las disponibilidades de los unos y de las necesidades reales y de las posibilidades de empleo de los otros.

Los trabajadores migrantes tienen limitación de expresión dentro del programa, ya que no se les escucha en la posibilidad de mejorar las condiciones del mismo. Sus experiencias y conocimientos están excluidos de

la mejor implementación de las condiciones existentes. Existen empleadores que poseen recursos que pueden optimizar en beneficio de ambos. Existen empleadores abiertos al diálogo, generan mayores opciones de desarrollo de las cualidades y habilidades de sí mismos y de los trabajadores migrantes.

Según Pablo VI (1967) la subsistencia de familias incapaces de concebir un trabajo podrían realizar ellos mismos su propio desarrollo y adquirir progresivamente los medios para ello, siempre y cuando cada uno se persuada profundamente que está en juego la vida de los pueblos pobres, la paz civil de los países en vías de desarrollo y la paz del mundo.

Los trabajadores migrantes adquieren ingresos que les permiten subsanar las necesidades básicas de sus familias, la continuidad del trabajo es indispensable para ello. Los empleadores en proceso de deshumanización omiten en su visualización la calidad de vida de los trabajadores migrantes y sus consecuencias, tales como la paz civil y del mundo.

Según Juan Pablo II (1981) la consideración de los derechos objetivos del hombre del trabajo lo que debe constituir el criterio adecuado y fundamental para la formación de toda la economía bien sea en la dimensión de toda sociedad, de todo Estado y de las relaciones internacionales.

Las condiciones económicas de los países aparentemente respetan los derechos laborales de los trabajadores migrantes, aunque en su caso todavía tienen bastante que avanzar por las enormes cantidades de trabajadores migrantes que están siendo víctimas de los empleadores en proceso de deshumanización.

Según Juan Pablo II (1991) la necesidad del descanso festivo, es para que el hombre eleve su pensamiento hacia los bienes de arriba y rinda el culto debido a la majestad divina. Es un derecho que a nadie es lícito violar

impunemente la dignidad del hombre, de quien Dios mismo dispone con gran respeto. En consecuencia, el Estado debe asegurar al obrero el ejercicio de esta libertad.

Los trabajadores migrantes tienen labores los siete días de la semana en la época de la mayor producción, sin descanso, para mantener el ritmo de trabajo impuesto deben tomar medicamentos o bebidas que les permitan adquirir las energías suficientes. Existen muy pocas oportunidades de ejercer el derecho de respeto a su dignidad, por desconocimiento del idioma, falta de acceso a las instituciones, desconocimiento de la existencia de esos derechos en el lugar de trabajo. Los empleadores en proceso de deshumanización no se interesan a la dignidad del trabajador migrante, anteponen los intereses del capital.

Según Juan Pablo II (1991) la sociedad y el Estado deben asegurar unos niveles salariales adecuados al mantenimiento del trabajador y de su familia, incluso el ahorro.

Los trabajadores migrantes reciben salarios superiores a los que han conocido. Les permite ahorrar para invertir cuando regresan a sus hogares. Los empleadores en proceso de deshumanización intentan por cualquier medio obtener el mayor beneficio de los salarios de los trabajadores migrantes. Existen empleadores que propician que los trabajadores migrantes ahorren durante su contrato, respetan sus ingresos íntegramente. Los Estados involucrados no establecen orden en este tema.

Según Juan Pablo II (1991) la primera incumbencia del Estado es la de garantizar la seguridad que quien trabaja y produce pueda gozar de los frutos de su trabajo y esto lo estimule a realizarlo eficiente y honestamente.

Los trabajadores migrantes deben acceder a la seguridad de recibir el salario completo, todos los trabajadores migrantes saben muy bien contar sus horas de trabajo y los ingresos que deben de percibir. Los dirigentes deshumanizados de los empleadores propician los beneficios que pueden obtener de los salarios de los trabajadores migrantes, en función de lucro. Existen empleadores en proceso de deshumanización que intentan cobrar todos los servicios que necesitan los trabajadores migrantes.

Según Juan Pablo II (1991) el Estado tiene el deber de secundar la actividad de las empresas, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo.

Los trabajadores migrantes reciben beneficios sociales del Estado donde laboran. Los empleadores en proceso de deshumanización tratan de impedir este derecho de los trabajadores migrantes. Existen empleadores que desean continuar ejerciendo sus actividades comerciales, dándoles a los trabajadores migrantes el empleo que necesitan en forma justa.

Según Juan Pablo II (1991) el Estado tiene el derecho a intervenir cuando monopolios crean obstáculos al desarrollo, cuando sectores sociales o sistemas de empresas, demasiado débiles o en vías de formación, sean inadecuados para su cometido.

Los trabajadores migrantes dependen del monopolio de los empleadores para obtener trabajo. Les es impuesta una sola empresa para realizar sus declaraciones de impuestos, con servicio muy deficiente. Así mismo se está conformando hacia las prestaciones parentales. Los dirigentes en proceso de deshumanización impulsan el monopolio para ejercer presión en los empleadores y trabajadores migrantes y lucrar con ello.

## 6.7 Reflexiones finales del capítulo

Los conceptos analizados sobre la identidad en la Doctrina Social de la Iglesia se presentan en la siguiente tabla.

<b>Persona</b>	<b>Familia</b>	<b>Sociedad</b>	<b>Autoridad Pública</b>	<b>Estado</b>
Moral	Ley natural	Moral	Bien común	Principios
Valores	Dignidad	Principios	Bien común	Valores
Virtudes	Conciencia	Ley natural	Libertad	Bien común
Bien	Solidaridad	Bien común	Dignidad	Ley natural
Libertad	Caridad	Libertad	Justicia	Libertad
Justicia	Trabajo	Dignidad	Responsabilidad	Dignidad
Dignidad	---	Justicia	Conciencia	Justicia
Solidaridad	---	Solidaridad	---	Conciencia
Verdad	---	Verdad	---	Subsidiaridad
Voluntad	---	Responsabilidad	---	Solidaridad
Conciencia	---	Fraternidad	---	Trabajo
Soledad	---	Conciencia	---	---
Trabajo	---	Mal	---	---
Técnica	---	---	---	---
Mal	---	---	---	---

El pensamiento idealista en la Doctrina Social de la Iglesia se refiere a la situación de los obreros, a las condiciones de vida y trabajo que deben tener los obreros a finales del siglo XIX; la doctrina económica y social de la Iglesia y el cambio profundo operado después de León XIII; el reciente desarrollo de la cuestión social a la luz de la doctrina cristiana; los aspectos recientes más importantes de la cuestión social y la reconstrucción de las relaciones de convivencia en la verdad, en la justicia y en el amor; la paz entre todos los pueblos que ha de fundarse en la verdad, la justicia, el amor y la libertad. La ordenación de las relaciones civiles, de las relaciones políticas,

de las relaciones internacionales, de las relaciones mundiales y las normas para la acción temporal del cristiano; el “Mandato” de la Iglesia en el mundo contemporáneo, la doctrina del evangelio y la gran familia humana, la triple tarea de la Iglesia, la paz, los seguidores del Señor, pobreza, caridad, culto a María y varios temas sobre la Iglesia, la salvación de la sociedad humana y la justicia en la globalización de la cuestión social; el Concilio Vaticano II, la Iglesia en el mundo actual. La situación del hombre en el mundo de hoy, la Iglesia, la vocación del hombre y los problemas más urgentes; la necesidad de promover el desarrollo de los pueblos, a la temática sobre el desarrollo integral del hombre y el desarrollo solidario de la humanidad; los nuevos problemas sociales, las aspiraciones fundamentales y corrientes ideológicas, los cristianos ante los nuevos problemas y un llamamiento a la acción; el Trabajo Humano. La temática sobre el trabajo y el hombre, las relaciones entre el trabajo y el capital, los derechos de los trabajadores y los elementos de la espiritualidad del trabajo; las cosas nuevas de hoy, en el año 1989, la propiedad privada y el destino universal de los bienes, el estado y la cultura, el hombre como camino de la Iglesia; el desarrollo humano integral en la caridad y en la verdad. El desarrollo humano de nuestro tiempo, la fraternidad, desarrollo económico y sociedad civil, el desarrollo de los pueblos, derechos y deberes, ambiente, la colaboración de la familia humana y el desarrollo de los pueblos y la técnica.

En estos documentos se definen conceptos idealistas que deberían ser comprendidos y llevados a la práctica por los trabajadores migrantes y los empleadores, la realidad es bien diferente.

La concepción lógica de la identidad se establece como una relación entre dos conceptos.

La concepción aristotélica que todos son seres humanos predomina en el pensamiento doctrinario de la Iglesia. En los Tópicos de Aristóteles, las

diferencias y similitudes de las cosas se analizan de la manera siguiente, primero, tener las proposiciones, segundo, distinguir cuantas maneras se dicen de cada cosa, tercero, descubrir las diferencias y cuarto, la investigación de lo similar.

En las meditaciones metafísicas de Descartes se pregunta quien soy. Una cosa que piensa, que duda, que concibe, que afirma, que niega, que quiere, que no quiere, que imagina y que siente. La identidad se analiza bajo una visión subjetiva racional cartesiana del yo y del mundo que lo rodea, el otro.

### *La identidad en los trabajadores*

Los trabajadores migrantes católicos y evangélicos creen en Dios, son creados a su imagen y semejanza. Creen en la revelación de Dios sobre sí mismos, que la razón y la fe los orientan hacia el bien. Creen estar con Cristo, se orientan hacia un humanismo trascendental realizándose plenamente. Creen que han sido creados por Dios para un destino feliz situado más allá de las fronteras de la miseria terrestre.

Los trabajadores migrantes le rezan, oran a Dios pidiéndole fortalecer sus virtudes y que les permita afrontar las condiciones difíciles que se les presentan en el trabajo y en la convivencia con los compañeros. Adquirir conocimientos sobre la verdad del mundo que les rodea y limita su vida. Hacerse responsables, actuar con propiedad, evaluar su valor, tener autoría de sí mismos, vivir libremente según sus limitaciones. Que sean respetados sus derechos y ser protegidos. Tener integridad física, buen nivel de vida, ropa, vivienda, reposo, asistencia médica y servicios estatales, respeto a su persona, a su reputación, a su opinión, a su cultura, a su culto religioso, a escoger su tipo de vida, a su familia, a la educación de los hijos, a la participación de la vida pública, a la defensa de sus derechos legales, a

cumplir con sus obligaciones. Vivir en un ambiente de unidad, cordialidad y paz con los compañeros de trabajo.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios por acceder a la justicia, respeto a su dignidad, tener derecho al trabajo, a realizarlo adecuadamente, a recibir un salario justo y vivir con dignidad. Vivir sin pobreza, con más seguridad, salud, estabilidad laboral, estar libres de la opresión, recibir mayor educación y conocimientos para su superación. Tener derecho de vivir condiciones de inclusión no de marginación, protegidos por las leyes laborales y civiles, no excluidos y sin acceso a ellas. Conservar convivencias comunitarias propias de su medio cultural, expresarse en su idioma, mantener su cultura y principios morales. Acceder libremente a la compra de alimentos propios de su gastronomía tradicional, sin condicionamientos. Beneficiarse del tiempo de descanso en medio de las jornadas laborales. Trabajar horas adecuadas a sus fuerzas físicas reales. Respeto en el medio laboral a través de palabras, expresiones, gestos, acciones. Respeto a la diversidad cultural fortaleciendo su identidad cultural individual. Conocer la cultura del medio social donde laboran. Respeto a su religión y prácticas religiosas, respeto a sus creencias. Vivir en condiciones de un desarrollo integral de su persona. Comunicarse libremente, sin sanciones ni represalias, con quienes les rodean en el medio laboral y con personas fuera de ese medio. Respeto a la equidad de género. Acceder a la legislación en la Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec y Comisión de normas de trabajo. Cambiar las condiciones de aislamiento social. Eliminar las acciones limitantes y represivas de los diplomáticos. Acceder a la defensa de sus derechos por organizaciones sindicales. Gozar de libertad de expresión ante religiosos sobre la problemática personal y laboral que se les presenta en las fincas. Vencer el miedo que les infunden los intermediarios y los empleadores hacia perder el trabajo. Fortalecer el conocimiento de sí mismos y de los otros. Convivir con los otros con actitudes de inclusión, reciprocidad y confianza. Progresar a nivel individual y familiar. Neutralizar e ignorar los ambientes

laborales opresivos, de división y de descontento, disminuyendo la posibilidad de accidentes de trabajo, problemas de salud, abandono laboral inducido. Adquirir conocimientos lingüísticos, tecnológicos y sociales. Defenderse ante la voluntad arbitraria del empleador. Tener libertad de selección del alojamiento. Vivir en condiciones de habitación aceptables en higiene, espacio, seguridad y bienestar mínimos, sin hacinamiento habitacional. Progresar en el trabajo, en lo económico con su familia, en su comunidad. Adquirir una diferente visión idealista del mundo. Tener buena capacidad de observación, análisis y reacción ante el empleador.

Le rezan, oran a Dios para ser valorados por quienes son, no por lo que tienen. Para manifestar la fraternidad entre trabajadores migrantes en casos de necesidades, sobre todo de enfermedades y problemas comunes. Perder el miedo a los empleadores, accediendo a la verdad. Recuperar su voluntad y libertad. Formar su conciencia conociéndose a sí mismos. Ser más auténticos, madurar en su identidad.

Los trabajadores migrantes cristianos creen en la ley natural. Le rezan, oran a Dios para proveerle a la familia lo necesario para darles a sus hijos. Vivir bastante tiempo con su familia, vivir en un ambiente de buena comunicación y convergencia matrimonial y familiar, protegerla y desarrollarla hacia un crecimiento humano. Darle formación cultural a su familia de los valores propios de su cultura y de su concepción histórica y social del trabajo a las nuevas generaciones. Proveer sabiduría, armonía a la familia y fortalecer el derecho de las personas ante las diferentes circunstancias de la vida social. Formar a sus hijos con conceptos de verdad, bien, amor. Construir en la familia una escuela del más rico humanismo. Con la solidaridad y la caridad en la familia contribuir a superar el individualismo. Propiciar que la familia sea una comunidad donde se da la solidaridad. Formar a los hijos con una concepción ética y social del trabajo. Incrementar el salario familiar necesario para tener una vida digna. Lograr que la persona y la sociedad

vivan en relación con el bienestar conyugal y familiar. Generar que el bienestar de la sociedad humana y cristiana esté estrechamente ligado a la prosperidad de la comunidad conyugal y familiar. Fortalecer a los esposos para que luchen por sobresalir con el testimonio de su fidelidad y armonía en el mutuo amor y en el cuidado por la educación de sus hijos y participen en la necesaria renovación cultural, psicológica y social a favor del matrimonio y de la familia. Formar a los jóvenes, a tiempo y convenientemente sobre la dignidad, función y ejercicio del amor conyugal en el seno de la misma familia. Lograr la plenitud de la vida y misión en un clima de buena comunicación y unión de propósitos entre los cónyuges y una adecuada cooperación de los padres en la educación de los hijos. Vivir en sus familias virtudes que pueden mantener unidos a sus miembros y priorizar los aspectos colectivos familiares a los individuales, fortaleciéndose ante las dificultades externas que se presenten. Que los esposos den ejemplo en aspectos solidarios. Fortalecer más los lazos familiares mediante el apoyo familiar en aspectos laborales.

Los trabajadores migrantes cristianos creen que por encima de las leyes y de los juicios de los hombres está la ley, el juicio de Cristo. Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios para vivir en una sociedad con virtudes que fortalezcan la economía, tales como la veracidad, la fiabilidad, la laboriosidad. Por la existencia de los principios tradicionales de la ética social, la transparencia, la honestidad, la responsabilidad, el principio de gratuidad y la lógica del don como expresiones de fraternidad.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios para que el desarrollo sea promovido a partir del amor y de la comprensión recíproca. Que las diferencias entre los hombres sean naturales, incluyendo la riqueza. Que el bien común sea el conjunto de las condiciones de vida social para que los hombres, las familias y las asociaciones puedan lograr su propia perfección, que los bienes sean de beneficio personal y de bien común. Que el intercambio de conocimientos y la colaboración de lo mejor de cada uno sea

promovido en la sociedad. Que la vocación social del hombre sea manifiesta en la mutua dependencia del desarrollo de la persona y del crecimiento de la sociedad. Que la persona sea el principio, sujeto y fin de las instituciones sociales. Que el ser humano se realice en las relaciones con los demás, se valore en su relación con los otros y con Dios. Comprender que la relación entre persona y comunidad es la de un todo hacia otro todo. Propiciar que la unidad de la familia humana haga a las personas, los pueblos o las culturas más transparentes los unos con los otros, más unidos en su legítima diversidad. Que la justicia corresponda en dar a cada uno lo que es suyo. Que la orientación de todo grupo social en su visión debe estar el bien común de la humanidad, satisfacer sus necesidades y lograr buena calidad de vida, predominar el bien de la persona. Que el trabajo decente sea un trabajo que expresa la dignidad esencial del hombre, libremente seleccionado, que asocie los trabajadores al desarrollo de su comunidad, respete a los trabajadores, satisfaga las necesidades familiares de los trabajadores, acceso a la educación de sus hijos, les permita organizarse libremente y los escuchen, les den espacio para la vida personal, familiar y espiritual, aseguren una condición digna al jubilarse. Tener la responsabilidad de su desarrollo con la participación de otros sujetos de la sociedad.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que el orden social se base en la libertad, verdad, justicia y amor. Que la posesión de bienes provea autonomía personal y familiar, como una extensión de la libertad. Que es un error concebir la libertad humana retirada de la verdad y del deber de respetar los derechos de los demás hombres. Que la economía de empresa tenga su raíz en la libertad de la persona. Que la sociedad se base en el trabajo libre. Que el trabajo sea controlado por las fuerzas sociales y el Estado, quienes garanticen las exigencias fundamentales de la sociedad. Reconocer que la libertad económica se pierde cuando se considera al hombre como un productor o consumidor de bienes, que pierde su necesaria relación con la persona humana y termina por alienarla y oprimirla. Comprender que la

alienación, junto con la pérdida del sentido auténtico de la existencia, es una realidad en las sociedades occidentales. Que se aliena el hombre que rechaza trascenderse a sí mismo y vive la experiencia de la auto donación y de la formación de una auténtica comunidad humana, orientada a su destino último que es Dios. Que una sociedad está alienada cuando hace difícil la donación y la formación de una solidaridad interhumana. La realización de la persona en libertad. Que la autonomía de la economía, sin moral, deje de llevar al hombre a abusar de los instrumentos económicos incluso de manera destructiva. Que no se tiranice la libertad de la persona, parando con la eliminación de la historia la esperanza cristiana, que es un poderoso recurso social al servicio del desarrollo humano integral, en la libertad y en la justicia. Reconocer que el hombre es alienado al vivir sólo, o lejos de la realidad cuando renuncia a pensar y creer en Dios. Que el desarrollo de los pueblos se da cuando se consideran parte de una sola familia, colaboran y se integran en convivencia.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que se reconozca que el trabajador migrante es una persona humana que merece respeto. Ser tratados como personas por las instituciones y la sociedad a donde llegan, que se estimule su integración social, familiar y acceso a la vivienda. Que los hombres y los pueblos sean responsables de sí mismos y de los demás. Que al emigrar un trabajador del país de origen no se aleje esencialmente de su familia, de su comunidad, de su historia, cultura, tradición. Iniciar una nueva vida en otra cultura y en otro idioma. Tener los mismos derechos laborales que el trabajador local, no sufrir explotación. Contribuir al desarrollo económico del país donde trabajan y al país de origen. Dejar de ser considerados como mercancía, como factor de producción. Que la movilidad laboral estimule la producción de nueva riqueza y el intercambio de culturas diferentes, que no se den condiciones de trabajo inseguras y reprochables que generen inestabilidad psicológica, produciendo situaciones de deterioro humano y de desperdicio social. Que los movimientos migratorios sean

regulados por el derecho a los principios de subsidiaridad y de solidaridad, para realizar el bien común, promoviendo el desarrollo humano integral basado en valores de la caridad en la verdad. Que la verdad de la globalización como proceso tenga como criterio ético fundamental la unidad de la familia humana y su crecimiento en el bien. Que las personas hagan de la globalización una tendencia buena. Que en las migraciones se salvaguarden las exigencias y los derechos de las personas y de las familias emigrantes, así como las de las sociedades de destino.

Que lo humano sea superior a lo material. Aceptar que el estilo de vida orientado a tener más y no a ser, es equivocado. Consumir la existencia con goce en sí mismo. Que los monopolios y las barreras dejen de impedir el desarrollo. Reconocer que los costos humanos son también costos económicos y las disfunciones económicas comportan igualmente costos humanos. Que el mercado no se convierta en antisocial, en una lucha entre el más fuerte y el más débil, ni genere la destrucción de las relaciones humanas. Que el principio de la centralidad de la persona humana se priorice en las iniciativas de desarrollo.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que los valores sociales en el hombre se manifiesten en la cultura y la historia. Que la justicia, fraternidad y condiciones sociales más humanas valgan más que el progreso técnico. Que la opción de invertir sea una opción moral y cultural. Preservar moralmente la ecología humana y se cuide en el mundo urbano la ecología social del trabajo. Que el intercambio de cultura dé lugar al diálogo intercultural, genere una toma de conciencia de la identidad de los interlocutores. Aceptar que el eclecticismo cultural no propicia la verdadera integración. Que no se baje el nivel cultural ni se homologuen comportamientos y estilos de vida porque se pierde el sentido de cultura de las diferentes sociedades, de las tradiciones de los diferentes pueblos. Impedir que se reduzca el hombre a un dato cultural ya que la humanidad

corre riesgos de sometimiento y manipulación. Que la cultura de la nación busque la verdad. Que el hombre construya su futuro de acuerdo a la concepción que tiene de sí mismo y de su destino. Reconocer que el verdadero capital de los países en vías de desarrollo es el recurso humano, es lo que puede proporcionarles un futuro autónomo. Que la cooperación debe ser un encuentro cultural y humano, con respeto a la identidad cultural y a los valores humanos. Que las sociedades tecnológicamente avanzadas no confundan el propio desarrollo tecnológico con una presunta superioridad cultural. Que en todas las culturas se den convergencias éticas, expresiones de una naturaleza humana, que la sabiduría ética de la humanidad se llame ley natural. Que la ley moral universal sea fundamento sólido de todo diálogo cultural, religioso y político, ayudando al pluralismo multiforme de las diversas culturas a que no se alejen de la búsqueda común de la verdad, del bien y de Dios.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios poder construir la paz basada en la justicia económica y social. Que se de la justicia de dar a cada uno lo suyo. Que exista la lucha de clases en forma honesta buscando la justicia. Satisfacer las necesidades fundamentales del hombre en justicia y verdad. Que la economía tenga como objetivo el acceso al trabajo, sin desigualdades, para todos, en respeto a la dignidad de la persona y de la justicia. Que los hombres se busquen para ayudarse, debido a sus limitaciones. Luchar que la justicia, fraternidad y humanización de problemas sociales sea de mayor valor que la técnica, la cual no tiene sentido sin el aspecto humano. Poder aumentar sus bienes materiales y espirituales.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios tener derecho a la asociación, participación y acceso a las leyes. Que la inferencia política de la actividad sindical se oriente hacia el bien común. Que los sindicatos contribuyan al desarrollo de una auténtica cultura del trabajo y ayuden a participar de manera plenamente humana en la vida de la empresa.

Desarrollar un movimiento conjunto de los trabajadores, cuyo objetivo sea la liberación y la promoción integral de la persona. Reconocer que los sindicatos son indispensables en la vida social de las sociedades industrializadas. Luchar por la justicia social. Que la organización de los trabajadores sea un factor constructivo de orden social y de solidaridad. Que las organizaciones sindicales sean alentadas y sostenidas por la Iglesia. Que las organizaciones sindicales nacionales miren a los no afiliados y a los trabajadores de los países en vías de desarrollo.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que el derecho a la propiedad privada sea subordinado al derecho al uso común de los bienes. Que la propiedad privada sea complementada por el principio del destino universal de los bienes de la tierra. Que la propiedad de los medios de producción, tanto en el campo industrial como agrícola, sea justa y legítima cuando se emplea para un trabajo útil. Que sea ilegítima cuando no es valorada, cuando se impida el trabajo de los demás, cuando se obtengan ganancias de la compresión del trabajo, de la explotación ilícita, de la especulación y de la ruptura de la solidaridad en el mundo laboral. Que la propiedad se justifica moralmente cuando crea oportunidades de trabajo y crecimiento humano. Aceptar las propuestas orientadas a la co-propiedad, participación de los trabajadores en la gestión y los beneficios de la empresa.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios priorizar el trabajo humano al capital, comprender que en el proceso de producción el capital es una causa instrumental. Que este principio sea una verdad evidente, que se deduzca de toda la experiencia histórica del hombre. Que el principio de prioridad del trabajo respecto al capital sea de orden moral social. Trabajar dignamente, no como mercancía, llegar a tener abundante oferta de empleo, sistema de seguridad social, capacitación profesional, libertad de asociación, acción del sindicato, previsión social para el desempleo, participación democrática en la vida social. Que en la historia reciente en los países

Europeos entre el capital y el trabajo inflencie el desarrollo humano. Que la Iglesia y los trabajadores se encuentren en una plataforma de orden ético y de justicia. Que el desarrollo sea integral, mediante el trabajo solidario se tenga una vida más digna, crezca la dignidad y creatividad de la persona, su capacidad de responder a Dios.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que la ayuda al desarrollo sea instrumento de riqueza para todos. Reconocer que en los países económicamente desarrollados es injusto cuando el trabajador agrícola no participa de las decisiones sobre sus prestaciones laborales, cuando se le niega el derecho a la libre asociación en vista de la justa promoción social, cultural y económica del trabajador agrícola. Dar el justo valor a la agricultura, dignificar el trabajo agrícola. Que la agricultura es importante para la sociedad porque provee los bienes necesarios para su sustento. Que el agricultor tiene las dificultades de un trabajo duro y extenuante, una marginalización social, vive la migración del campo a la ciudad a condiciones menos humanas, una inadecuada formación técnica y profesional, un individualismo particular, condiciones injustas.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que el principio de solidaridad, alimentado por la justicia y la fraternidad esté presente en las relaciones entre los hombres al producir, intercambiar y distribuir bienes y servicios. Participar de la tendencia actual de los trabajadores en la organización de una gran comunidad tanto nacional como internacional donde prevalece la solidaridad. Que los trabajadores sigan solidarizándose entre ellos, logrando generar cambios profundos. Que sus asociaciones inflencien a diferentes niveles, legal y de condiciones laborales. Que exista la solidaridad sobre todo cuando se genere la degradación social del sujeto del trabajo, la explotación de los trabajadores, y las crecientes zonas de miseria e incluso del hambre. Reconocer que la solidaridad universal es un deber. Que la solidaridad entre los trabajadores se de en función cultural y humana más

que nacional, que exista una afinidad de valores y costumbres que generen vínculos fraternales entre los trabajadores. Que las diferencias entre trabajadores migrantes del mismo país sean aceptadas así como los de otra nacionalidad. Aceptar que la sensibilidad social de algunos empleadores aporta un beneficio humano invaluable a los trabajadores migrantes que laboran con ellos. Que el mercado cumpla su función económica con confianza y solidaridad, lo que se ha perdido en la actualidad. Reconocer la necesidad moral de una solidaridad entre países en vías de desarrollo y países altamente industrializados. Que con la inclusión de todas las personas en el desarrollo se construya una solidaridad basada en los valores de justicia y de paz. Que el principio de subsidiaridad esté unido al principio de solidaridad, uno sin el otro se convierte en particularismo social y el inverso en asistencialismo, lo cual humilla al necesitado.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que no sean obligados a aceptar el salario por necesidad o por obligación, que se aplique la justicia. Que a través del salario tengan acceso a adquirir los bienes de la naturaleza y los de la producción. Que para evitar que el hombre sea reducido a mercancía exista un salario suficiente para la vida de familia, seguros sociales para la vejez y el desempleo, adecuadas condiciones de trabajo.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios para defender la tierra, el agua y el aire, dones de la creación que pertenecen a todos. Proteger al hombre contra la destrucción de sí mismo. Reconocer que es necesario que exista una especie de ecología del hombre bien entendida. Respetar la ecología humana en la sociedad, y así se beneficie también la ecología ambiental.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que los medios de comunicación perciban y aprendan a conocer la realidad y a la persona humana. Que analicen la dimensión ético-cultural de la globalización y el

desarrollo solidario de los pueblos. Que se orienten hacia la persona y el bien común con valores universales. Que promuevan la dignidad de las personas y de la población.

De acuerdo a la doctrina social de la Iglesia los trabajadores migrantes cristianos creen que el orden moral de la autoridad proviene de Dios como principio y fin.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios para que la autoridad pública regule el uso del derecho natural de la posesión de los bienes y lo oriente al bien común. Que las instituciones públicas exijan el bien común, es decir, la justicia social, de tal manera que encaucen la economía con rectitud y sanidad. Que la autoridad oriente el actuar de todos hacia el bien común dentro del orden moral. Que se respete la libertad y propicie la responsabilidad de cada persona. Que impida el abuso de la propiedad privada en contra del bien común. Que la propiedad privada tenga una función social, basada en el destino común de los bienes. Que defienda el sentido de igualdad entre los ciudadanos, dentro del marco de la justicia distributiva. Que tenga el deber estricto de prestar la debida atención al bienestar de los trabajadores, porque lo contrario sería ofender a la justicia. Que intervenga en la libre competencia en lo que es de su competencia. Que las autoridades públicas definan una política económica en el campo agrícola. Que generen una política crediticia agrícola y sus instituciones. Que faciliten la creación de industrias y servicios que permitan conservar, transformar y transportar los productos de la agricultura. Que se mejore el sistema económico y los servicios esenciales de los ciudadanos. Que se oriente la globalización económica protegiendo la democracia. Que las autoridades públicas propicien el bienestar de ciudadanos de otros países. Que la autoridad mande de acuerdo a la recta razón. Que esté atenta al respeto de los derechos de unos ciudadanos hacia los otros y protegerlos. Que procure que el ciudadano defienda sus derechos y cumpla sus obligaciones. Que la autoridad pública

defienda que la propiedad privada tiene una función social. Que la autoridad pública tenga función económico-productivo, socialmente responsable, a medida del hombre. Que requiera de la conciencia de cada ciudadano para colaborar al bien común. Que la autoridad de los gobernantes esté en unión con Dios y obligue al ciudadano a actuar en conciencia, dignificando a la persona. Que la autoridad oriente la acción de todos hacia el bien común actuando como una fuerza moral, basada en la libertad y en el sentido de responsabilidad de cada uno. Que la autoridad política se desempeñe dentro de los límites del orden moral para procurar el bien común. Que la autoridad pública fomente las condiciones y los medios para promover la vida cultural entre todos. Que los gobernantes en una sociedad ordenada y fecunda, con legítima autoridad, defiendan las instituciones y orienten sus actividades al bien común del país. Que los gobernantes antepongan ante todo los derechos y los deberes de la persona humana para propiciar el bien común. Que la justicia se dé en función de la libertad de actuar sin afectar a los demás. Que quienes gobiernan los pueblos sean garantes del bien común de la propia nación y promotores del bien de todo el mundo. Que en aras de la justicia, los gobernantes promuevan los valores humanos de todas sus comunidades y unifiquen sus objetivos y fuerzas. Que tengan el derecho de exigir a las autoridades su apoyo por el bien común. Que se generen a los trabajadores migrantes condiciones adecuadas para conseguir un empleo con un salario justo y equitativo. Que haya equidad en la vivienda, en el vestido y en el estilo de vida más fácil. Que se garantice los derechos de la persona, condición necesaria para que los ciudadanos, como individuos o miembros de asociaciones, participen activamente en la vida y en el gobierno de los asuntos públicos. Que puedan hacer uso de sus derechos.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios para que las relaciones internacionales respeten los principios de verdad, de justicia y de libertad. Que los pueblos en vías de desarrollo acepten los valores sanos y benéficos según su carácter propio, eliminen los falsos bienes. Que los jóvenes que

viajan a países más avanzados no pierdan la estima de los valores espirituales que se encuentran en aquellas civilizaciones que les han visto crecer. Que las naciones traten de solucionar sus diferencias políticas recurriendo a su poder y a sus recursos económicos. Que se respeten las culturas y evite el neocolonialismo. Que las naciones sean sujetas de derechos y deberes, que sus relaciones se rijan por normas de verdad, justicia, solidaridad y libertad. Que las diferencias entre los hombres en relación a la ciencia, virtudes, inteligencia, bienes materiales, cultura, civilización, desarrollo económico se orienten para el progreso común de todos los pueblos. Que las relaciones individuales y las internacionales se orienten por la razón, las normas de la verdad, de la justicia y de una activa solidaridad. Que las relaciones internacionales funcionen en base a la mutua confianza, a los pactos sinceros y al cumplimiento de lo acordado. Que las relaciones internacionales sean de mutuo respeto y de amistad, de la interdependencia en la colaboración y de la promoción común bajo la responsabilidad de cada uno. Que la justicia y la equidad orienten las relaciones de las naciones y entre países. Que las diferencias entre las naciones se rijan por los principios de justicia y equidad, exigidos por la recta razón, tanto en orden a la vida individual y social. Que el desarrollo permanezca bajo el control del hombre. Que la justicia social exija que el comercio internacional, para ser humano y moral, restablezca entre las partes la igualdad de oportunidades. Que ninguna nación puede ser oprimida ni tener injerencia de otra nación. Que en las regiones donde una oligarquía goza de una civilización refinada, el resto de la población, pobre y dispersa, viva en condiciones de vida y de trabajo dignas de la persona humana.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que el Estado vigile por el bien común. Que el nacionalismo una los pueblos en su verdadero bien. Que el Estado actúe con la recta razón y de acuerdo a las enseñanzas de la sabiduría divina. Que la política logre el orden y la administración del Estado para prosperidad de la sociedad y de las personas. Que se constituya un

Estado del bienestar. Que el Estado respete, cuide y proteja las corporaciones, congregaciones y órdenes religiosas. Que el Estado provea cuidado y beneficio a los asalariados ya que la gente con dinero necesita menos del Estado. Que los Estados luchen por lo económico entre las naciones promoviendo los aspectos económicos de los ciudadanos. Que el hombre concilie en su más profunda identidad humana con la pertenencia a la nación y entienda también su trabajo como incremento del bien común elaborado juntamente con sus compatriotas. Que el trabajo sirva para multiplicar el patrimonio de toda la familia humana, de todos los hombres que viven en el mundo. Que la ley natural rija las relaciones entre ciudadanos y comunidades políticas.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que la prosperidad sea integridad en las costumbres, integración de las familias, práctica de la religión y justicia, impuestos razonables y su distribución equitativa, desarrollo industrial y comercial, revitalización de la agricultura, todo ello para el bienestar de los ciudadanos. Que en el mundo se valore al hombre. Que los pueblos conserven las instituciones exigidas por la vida terrena y las manifestaciones superiores artísticas, intelectuales y religiosas de la vida del espíritu conservando con ello lo mejor de sí mismo y fortaleciendo sus razones de vivir. Que el desarrollo integral del hombre se dé con el desarrollo solidario de la humanidad. Que se construya un mundo donde todo hombre pueda vivir una vida plenamente humana, emancipada de las servidumbres que le vienen de parte de los hombres y de una naturaleza insuficientemente dominada. Que cada pueblo produzca más y mejor a la vez para dar a sus compatriotas un nivel de vida verdaderamente humano y para contribuir también al desarrollo solidario de la humanidad. Que se realice una verdadera comunión entre todas las naciones. Que se ofrezca a los jóvenes el ejemplo de una vida sana, la estima de la caridad cristiana auténtica y eficaz, el aprecio de los valores espirituales.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que se garantice los derechos de la persona como condición necesaria para que los ciudadanos, como individuos o miembros de asociaciones participen activamente en la vida y en el gobierno de los asuntos públicos. Que todos los ciudadanos hagan uso efectivo de los derechos personales. Que el Estado y la sociedad defiendan los bienes colectivos, constituyan el único marco para que cada uno consiga sus fines individuales. Que conciban una auténtica democracia mediante el Estado de derecho y sobre la base de una recta concepción de la persona humana. Que exista la subjetividad de la sociedad mediante la creación de estructuras de participación y de corresponsabilidad. Que los estados soberanos dirijan por sí mismos sus asuntos, determinen su política y se orienten libremente hacia la forma de sociedad que han escogido. Que se instaure una colaboración voluntaria, una participación eficaz de los unos con los otros, en una dignidad igual para la construcción de un mundo más humano. Que la confianza mutua se fortalezca eliminando la impresión de que una mano les quita lo que la otra les da. Que se respeten las libertades individuales y colectivas, que el Estado contribuya a crear un bien auténtico y completo del hombre, incluyendo su espiritualidad. Que la fraternidad de los pueblos es un deber de los más favorecidos, deber de solidaridad, deber de justicia social, deber de caridad universal.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que se garantice la seguridad de quien trabaja y produce, que pueda gozar de los frutos de su trabajo y esto lo estimule a realizarlo eficiente y honestamente, que se secunde la actividad de las empresas, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, que se tenga el derecho a intervenir cuando monopolios crean obstáculos al desarrollo, cuando sectores sociales o sistemas de empresas, demasiado débiles o en vías de formación, sean inadecuados para su cometido, que funcione en base a la subsidiaridad hacia las personas y asociaciones, que propicie el principio de subsidiaridad, creando las condiciones favorables al libre ejercicio de la actividad económica

y el principio de solidaridad, poniéndose en defensa de los más débiles. Que los Estados involucrados se coloquen en posiciones de legislar las acciones de quienes están en proceso de enriquecimiento a través del aprovechamiento de la necesidad de trabajo por parte de los trabajadores migrantes y la necesidad de mano de obra por parte de los empleadores. Que se creen restricciones a las posibilidades de disminución de los casos en las violaciones de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores.

Los trabajadores migrantes rezan, oran a Dios que la solidaridad social entre las naciones más desarrolladas y en vías de desarrollo sea para que sus ciudadanos gocen de los derechos fundamentales del hombre. Que los delegados de las Organizaciones Internacionales logren un progreso solidario de la humanidad en el que todos los hombres puedan desarrollarse. Que las organizaciones multilaterales e internacionales ayuden a los pueblos todavía subdesarrollados a salir de los atolladeros en que parecen estar encerrados y descubrir por sí mismos los medios para su progreso social y humano. Que la solidaridad mundial, sea cada día más eficiente, permita a todos los pueblos llegar a ser por sí mismos artífices de su destino.

### *La Identidad en los empleadores*

Los principios morales de unos empleadores son transmitidos a la mentalidad y costumbres de los otros. Desde la época de la revolución tranquila en Quebec la población se ha alejado de la actividad religiosa católica. Existen empleadores que donan, asisten y dirigen actividades religiosas en las iglesias que se encuentran en sus comunidades.

Según la doctrina social de la Iglesia los empleadores son creados a la imagen y semejanza de Dios. El hombre es el autor, centro y fin de esta relación económico-social. El Capitalismo liberal debe recordar que la

economía está al servicio del hombre. El desarrollo requiere de hombres que impulsen un humanismo nuevo.

Los empleadores rezan a Dios para fortalecer las virtudes de la diligencia, laboriosidad, prudencia, capacidad de riesgo, fiabilidad, lealtad, ánimo en decisiones críticas, capacidad de enfrentamiento de situaciones adversas.

Los empleadores rezan a Dios por el respeto de su dignidad. Que se valore la educación recibida en el contexto de desarrollo humano y de bienestar social. Que se valoren las relaciones humanas dentro de los parámetros establecidos en su sociedad. Que en la sociedad que los ha formado se propicie la defensa de la integralidad del hombre paralela a su autenticidad en sus ciudadanos. Que gocen de las relaciones humanas, la amistad, la sociabilidad, la solidaridad y la reciprocidad. Que las instituciones gubernamentales los respeten. Que tengan acceso al conocimiento actualizado, a la tecnología, acceso a la cultura, al culto religioso y otras actividades humana. Que se respete su persona. Que progresen económicamente. Que se reconozcan los beneficios económicos obtenidos por su trabajo y el de otros seres humanos a través de la producción. Conocer y comprender las culturas de los trabajadores migrantes, manifestar sensibilidad humana y respeto a los valores de la sociedad. Obtener una elevada producción de los trabajadores migrantes. Que el trabajador migrante continúe siendo un recurso para su subsistencia y continuidad laboral o empresarial. Que el trabajador migrante les obedezca y no se revele, ni organice. Que los religiosos orienten la voluntad de los trabajadores migrantes hacia la sumisión y agradecimiento por el empleo que les proveen generosamente para que subsistan mejor. Que sigan orientando las decisiones sobre los diferentes aspectos de la vida personal del trabajador migrante. Que a través de la comunicación, confianza y lealtad con los trabajadores migrantes obtengan beneficios.

Los empleadores rezan a Dios para que haya solidaridad entre los empleadores y hacia sus conciudadanos. Que sus organizaciones sindicales, federaciones y el poder público los protejan. Que accedan a bastante capital. Que sean exitosos en sus relaciones laborales.

Los empleadores rezan a Dios que tengan derecho a trabajar, a desarrollar su personalidad y un ingreso equitativo, mediante el trabajo obtengan capital, cumplan con su existencia, se alimenten del producto de su trabajo, de la ciencia, progreso, civilización y cultura.

Los empleadores rezan a Dios que concentren riqueza, vivan en la abundancia, sin hambre ni analfabetismo. Que respondan a las condiciones propias del libre mercado, alta productividad y competencia. Que sus cualidades personales, tradiciones y habilidades sean valoradas.

Los empleadores rezan a Dios que le provean a la familia lo necesario para darles a sus hijos. Que se desarrollen a sí mismos en su medio social, al lado de su familia. Que en la familia haya trabajo y solidaridad. Que el salario familiar sea suficiente para tener una vida digna. Que la persona y la sociedad estén en relación con el bienestar conyugal y familiar. Que en los matrimonios sean fieles, vivan en armonía, con amor mutuo y vigilen la educación de los hijos, renovando sus condiciones culturales, psicológicas y sociales. Que haya prosperidad de la comunidad conyugal y familiar. Que salvaguarden el derecho de los padres a procrear y educar en el seno de la familia a sus hijos.

Los empleadores rezan a Dios que tengan derecho a la asociación, a la elección libre y al acceso a las leyes. Que puedan aumentar sus bienes materiales y espirituales. Que la propiedad de los medios de producción, tanto en el campo industrial como agrícola, sea justa y legítima cuando se emplea para un trabajo útil. Que se le dé el justo valor a la agricultura, que se dignifique el trabajo agrícola. Que la agricultura sea importante para la

sociedad porque provee los bienes necesarios para su sustento. Que el orden social se base en la libertad, verdad, justicia y amor. Que la posesión de bienes provea autonomía personal y familiar, como una extensión de la libertad.

Los empleadores rezan a Dios que la autoridad los proteja, cuide sus bienes. Que la autoridad pública respete la libertad y propicie la responsabilidad de cada persona. Que la autoridad pública defina una política económica en el campo agrícola. Que se genere una política crediticia agrícola y las instituciones la implementen. Que se facilite la creación de industrias y servicios que permitan conservar, transformar y transportar los productos de la agricultura. Que se mejore el sistema económico y los servicios esenciales de los ciudadanos. Que la autoridad pública debe estar atenta al respeto de los derechos de unos ciudadanos hacia los otros y protegerlos. Que la autoridad pública defienda la propiedad privada. Que es necesaria una autoridad pública con poder eficaz para garantizar la seguridad, el cumplimiento de la justicia y el respeto de los derechos. Que tengan el derecho de exigir a las autoridades su apoyo. Que tengan el derecho a elegir sus autoridades, su forma de gobierno y las condiciones para ejercer la autoridad. Que puedan hacer uso de sus derechos.

Los empleadores rezan a Dios que las relaciones internacionales respeten sus principios de verdad, de justicia y de libertad. Que se debe respetar su cultura. Que el Estado debe vigilar por sus bienes. Que la globalización de la mano de obra les aumente su riqueza. Que el Estado proteja sus organizaciones religiosas. Que predomine un Estado de Derecho, en el cual la ley es soberana y no la voluntad arbitraria de los hombres. Que vivan la pertenencia a la nación. Que el trabajo sirva para multiplicar el patrimonio de su familia. Que mantengan las manifestaciones superiores artísticas, intelectuales y religiosas de la vida del espíritu. Que puedan producir más y mejor a la vez para darle a su familia un elevado nivel de vida.

## 7. Identidad en el Marxismo

Para el análisis de la problemática de los trabajadores migrantes se hace un enfoque desde la visión del materialismo dialéctico como método para la producción de conocimiento científico y del materialismo histórico como aplicación de los principios del materialismo dialéctico al estudio de esta problemática.

Según Guerrero (2008), Marx dejó planteada bajo una visión filosófica su concepción sobre la vida humana y bajo una visión económica su interacción con los demás seres humanos y con el medio que los circunda.

La concepción de Marx permite analizar la interacción entre los trabajadores migrantes y los empleadores en un contexto de espacio y tiempo determinados por la realidad de vida laboral que tiene como marco legal el contrato de trabajo.

El materialismo dialéctico está basado en leyes inmutables de la vida, la naturaleza y del movimiento, ley de unidad y lucha de contrarios, ley de la negación y ley de transformación de los cambios cuantitativos y cualitativos y viceversa. Estas tres leyes son leyes inmutables de la vida y la naturaleza, son dialécticas y están en constante movimiento, son perennes y dinámicas. Las leyes del movimiento se caracterizan por ser eternas, perennes e infinitas, dinámicas e irregulares, con avances y retrocesos, transitan desde lo general hasta lo particular y su relación inversa. (Villaseca, 2008:21)

Las leyes mencionadas permiten comprender de manera más científica la problemática que viven los trabajadores migrantes en su relación con los empleadores y con la sociedad que los recibe, basados en el conocimiento, la experiencia y concepción de vida que se presenta desde su llegada al lugar de trabajo hasta el momento de su regreso a su hogar en su país de origen.

Según Kohan (2006), Marx plantea la existencia de leyes que rigen las ciencias sociales, desarrolladas por las relaciones sociales entre los hombres, las cuales son históricas y modificables.

Las relaciones sociales entre trabajadores migrantes y empleadores son analizadas en el contexto de la sociedad canadiense donde se encuentran laborando en un momento histórico determinado en circunstancias modificables.

En el materialismo histórico, la naturaleza y la vida están unidas en forma indisoluble a la dialéctica, en una relación perenne, interminable, en constante cambio y desarrollo, en evolución y movimiento, la vida y la naturaleza son la dialéctica misma, en cambio permanente y desarrollo infinito. (Villaseca, 2008:14)

La relación de los trabajadores migrantes y empleadores durante la duración del contrato es de forma dinámica, en movimiento y en constante evolución, esto debido a los factores internos de cada uno y circunstancias externas propias de la sociedad donde se está realizando el trabajo.

Según Villaseca (2008) el materialismo histórico es la aplicación de los principios del materialismo dialéctico al estudio de la vida social, la aplicación de los principios del materialismo dialéctico a los fenómenos de la vida de la sociedad, al estudio de esta y de su historia; es fundamento de la sociología científica.

El materialismo histórico permite comprender los elementos históricos que influyen en los pensamientos de los actores en esta relación. Así mismo, las relaciones que se desarrollan entre trabajadores migrantes originarios de otros países, de otras regiones del mismo país, de diferentes culturas, de diferentes condiciones económico-sociales, con diferentes historias y con diferentes idiomas.

Los conocimientos aportados del análisis de la problemática de los trabajadores migrantes utilizando la metodología marxista para su análisis, permite conocer las concepciones humanas de quienes están construyendo la historia de sus orígenes nacionales en el país donde laboran.

El materialismo histórico se posiciona como una corriente de pensamiento en oposición al neoliberalismo postmoderno, devela sus contradicciones y propone alternativas a este modelo voraz y depredador. (Villaseca, 2008:29)

Las contradicciones que se desarrollan en el sistema neoliberal postmoderno en el que laboran los trabajadores migrantes son evidenciadas con una visión marxista de la realidad, presentando alternativas respecto a su transformación para superar las condiciones que se les presentan.

El materialismo histórico y el materialismo dialéctico es una vía para interpretar el desarrollo de las ciencias y de la historia, en un método válido para acercarnos en forma interminable al conocimiento del mundo, la vida, la naturaleza, los seres humanos, la sociedad y la realidad. (Villaseca, 2008:33)

Las concepciones de Marx permiten implementar mecanismos de análisis e interpretación de la realidad que viven los trabajadores migrantes en relación a sí-mismos, a la sociedad y al mundo que los rodea.

El método de Marx comprende tres componentes, el que va de lo concreto a lo abstracto, el abstracto y de lo abstracto a lo concreto; concreto a lo abstracto comprende la percepción del fenómeno, en lo abstracto se hace un análisis hacia lo simple dividiéndolo en partes, de lo abstracto a lo concreto se crea, determina o propone una ley o totalidad (hipotético deductivo); El término abstracto se usa como el significado unilateral, incompleto, pobre, simple, general, y el término concreto como multilateral, completo, complejo y particular (como unidad de la diversidad), así lo dice Marx. (Axel, 2008:8)

El proceso de la adquisición y generación de conocimientos parte de la observación, análisis e interpretación de la vida de los trabajadores migrantes en las condiciones económicas, laborales y sociales en las que permanecen durante varios meses, corresponden a la duración de su contrato.

La abstracción y concretización de los fenómenos analizados conforman el proceso establecido para la generación de conocimientos a partir de la realidad de la identidad en los trabajadores migrantes y empleadores.

Durante el momento abstracto del proceso la investigación utiliza la dialéctica, a través de la cual se conocen las contradicciones internas del objeto estudiado; por medio del proceso dialéctico Marx accede al contenido real, se descubren las leyes de la realidad concreta; mientras más abstractos sean las categorías, conceptos y relaciones utilizadas en el análisis, menos abstracta es la totalidad. (Stalin, 1938)

Las contradicciones internas interpretadas a partir de la relación entre trabajadores migrantes y empleadores permiten conocer la realidad de esta condición de vida generada en función económica y contribuyen al conocimiento de las leyes que la rigen. La identidad de los trabajadores migrantes y empleadores es un elemento del proceso de abstracción.

Según Stalin (1938) en el método dialéctico los objetos de estudio están vinculados entre sí, son dependientes entre ellos y se condicionan unos a otros.

El análisis dialéctico en la identidad de los trabajadores migrantes y empleadores en un período de tiempo y en un espacio definidos identifica una dependencia y condicionamiento entre los diversos componentes de la identidad.

Según Stalin (1938) la dialéctica examina el proceso de desarrollo de los fenómenos como un proceso en que se pasa de los cambios cuantitativos a los cambios cualitativos, entiende este proceso como un movimiento progresivo, como el desarrollo de lo simple a lo complejo, de lo inferior a lo superior; la dialéctica parte del criterio de que los objetos y los fenómenos de la naturaleza llevan siempre contradicciones internas.

El análisis dialéctico en la identidad de los trabajadores migrantes y empleadores en función del tiempo, permite la identificación y categorización de los cambios cuantitativos a cualitativos y la identificación y análisis de las contradicciones que existen en la realidad y que conforman la proposición establecida como tema de investigación.

Según Stalin (1938) el método dialéctico estudia los hechos históricos y los sociales, tal y como son, identifica las relaciones entre ellos en sus contradicciones, interacciones y devenir. Los conceptos planteados son abiertos, o sea que permiten establecer relaciones con otros conceptos, tal el caso de su análisis en lo económico, social y político, son pensamientos transdisciplinarios.

El estudio de los hechos desde la perspectiva histórica y social, permite conocer las contradicciones que existen entre los trabajadores migrantes, empleadores y otros actores que se relacionan con ellos, así mismo se identifican las interacciones que mantienen la relación vigente y el devenir en el sentido de lo establecido por la necesidad de trabajo y de mano de obra por la parte de unos y de otros. La dinámica de los factores humanos, económicos, sociales y políticos de esta relación propicia que los conocimientos concebidos correspondan a la estrecha dependencia entre diversas disciplinas.

Según Kohan (2006), la lógica de Marx es una lógica de lo real. Para Marx la utilización de un método lógico está al mismo nivel que la de un método histórico.

El análisis lógico de la realidad existente entre trabajadores migrantes y empleadores dentro de la concepción de su identidad, aporta conocimientos que conllevan los elementos lógicos que lo conforman.

Según Kohan (2006), la lógica dialéctica de la exposición teórica —*El Capital*— expresa y resume a la historia de la sociedad —el capitalismo—. La clave del método dialéctico está en concebir la sociedad como una totalidad y el desarrollo histórico a partir de las contradicciones.

La lógica dialéctica de los momentos históricos que rodean la relación entre los trabajadores migrantes y empleadores contribuye al análisis y comprensión de la historia sobre la necesidad de trabajo por parte de los trabajadores migrantes dentro de sus contradicciones y de la sociedad receptora en sus condiciones históricas de dependencia de mano de obra extranjera.

La identidad de los trabajadores migrantes y empleadores tienen componentes de análisis que comprenden al hombre y su relación social, en el caso particular de la relación contractual que se establece entre trabajadores migrantes y empleadores quienes son elementos dinámicos en sus sociedades y durante su interrelación.

La existencia de concepciones religiosas en los actores del programa, sobre todo en los trabajadores migrantes y empleadores es un elemento importante de análisis y categorización para una mayor comprensión de la relación existente a nivel laboral y con la sociedad predominante. La vida

social de los trabajadores migrantes y empleadores se analiza dentro de un marco de significación esencial, evidentemente práctica.

Según Villaseca (2008) al materialismo histórico se le debe la comprensión de la importancia de los fenómenos económicos y la afirmación de que esos fenómenos requieren un estudio científico, racional, metódico de los hechos objetivos y determinables; hace un análisis liberador y crítico de la filosofía de las ciencias sociales y humanas, de la sociedad y del ser humano, de la realidad.

La importancia del análisis de los fenómenos económicos que se desarrollan por la interacción de las personas en el programa, permite comprender las circunstancias propias de un sistema económico diferente al conocido por los trabajadores migrantes en sus países de origen.

Una concepción del marxismo es que forma parte de la vida, aplicándose a lo cotidiano, pensamientos y acciones, orientándolas hacia un mejoramiento de las condiciones materiales que proporcionen una mejor calidad de vida para el hombre y la sociedad.

El marxismo es una concepción del mundo que busca superarse a sí misma, mantiene una posición de revisión continua de los principios y del método, se profundiza y se enriquece.

La identidad de la conciencia de clase se expresa como un proceso dialéctico de aprendizaje y experiencia.

El enfoque de la identidad comprende una concepción de sí mismo.

## 7.1 La Identidad en el ser humano

La identidad en el ser humano en Marx tiene un enfoque basado en las relaciones de los individuos entre sí, el trabajo, la división del trabajo, la propiedad, lo material.

Los componentes que se analizan son la fuerza de trabajo, el capitalista, el lenguaje, la conciencia, la historia, la cultura, la religión y la identidad latinoamericana.

### 7.1.1 Fuerza de trabajo

Según Guerrero (2008) los trabajadores aportan su fuerza de trabajo al proceso de producción, con ello utilizan las facultades físicas y mentales que tienen a su disposición para el desempeño de su trabajo.

Guerrero (2008) considera que si el trabajador llega a concebir su fuerza de trabajo como una mercancía propia, la cual va a ofrecer en condiciones de una negociación para obtener trabajo, hace uso de las condiciones de libertad.

Los trabajadores migrantes carecen de la posibilidad de acceder a la libertad en varios temas de sus derechos laborales y humanos. Uno de ellos es que se les impide su libertad de decisión sobre la utilización de su mano de obra para trabajar libremente con quienes ellos deseen, a través del contrato se genera la exclusividad y propicia la tendencia al concepto que la mano de obra y su fuerza de trabajo son propiedad de un empleador.

Para Guerrero (2008) los trabajadores obtienen un trabajo en el cual venden su fuerza de trabajo, en el trabajo van a utilizar sus capacidades para desempeñarlo, aspectos que hacen parte de la relación de trabajo.

La venta de la fuerza de trabajo a los empleadores es el mecanismo de los trabajadores migrantes para obtener ingresos que le permitan subsistir, así como sus familias.

Según Guerrero (2008) la transformación de la naturaleza y por ende del hombre mismo se realiza durante el proceso de trabajo concibiéndolo como un proceso natural.

Los trabajadores migrantes se transforman en el proceso de trabajo, conocen la explotación industrial en la agricultura.

Guerrero (2008) categoriza al capitalista como alguien quien vive en un nivel de condiciones que son superiores a las de un trabajador. Alguien quien es capaz de obtener un capital del plusvalor sin que tenga una participación directa en la producción.

Cuando el trabajador migrante logra ganar con sus ingresos un capital que es superior a los experimentados en sus lugares de origen, se puede dar la manifestación de posiciones de orden capitalista, donde se identifican pensamientos que racionalicen su experiencia de vida en una visión capitalista. La percepción de imágenes sobre el empleador, puede generar imitación de sus acciones, sobretodo en encargados o supervisores.

Según Castillo y García (2001) las mediciones de la fuerza de trabajo, han tratado permanentemente de aproximar la cualidad y la intensidad del esfuerzo, desde la medida del gasto de energía, a la calidad y la extensión de la disponibilidad de los operarios, esto es, a los indicadores relativos a los costes de mantenimiento y formación de los asalariados. Lo que se mide en ambos casos es el hecho del gasto de la fuerza de trabajo del obrero y no el trabajo mismo.

La globalización de la mano de obra se desempeña paralela a la globalización del miedo, el cual se le inculca a los trabajadores migrantes, quienes sufren de la incertidumbre de su situación laboral de forma permanente, pasando su identidad a depender de la voluntad del otro, en general del encargado o empleador capitalista. Quienes, no valoran la cultura del trabajador migrante minimizándola en todo lo posible.

“La fuerza de trabajo en acción, el trabajo mismo, es la propia actividad vital del obrero, la manifestación misma de la vida.” (Marx, 1849:11)

El trabajador y la trabajadora migrantes poseen una fuerza de trabajo, la cual ponen en actividad, es una expresión manifiesta de su vida.

Según Marx (1849) la fuente principal de ingresos del trabajador - obrero es la venta de su fuerza de trabajo al capital; el trabajador - obrero vende su fuerza de trabajo para vivir, para tener los medios de vida necesarios para existir.

El trabajador migrante vende su fuerza de trabajo para obtener los ingresos económicos necesarios para proveerle a su familia de lo indispensable, poder invertir en la mejora de la vivienda, la salud, la adquisición de terrenos para cultivar, la educación de los hijos y otros componentes propios de un nivel de vida aceptable.

“La fuerza de trabajo es una mercancía que su propietario el obrero asalariado, vende al capital.” (Marx, 1849:11)

El trabajador migrante depende de la voluntad del empleador para definir cuándo, dónde, cómo y en qué va a trabajar, ya que esas condiciones son definidas por el empleador que lo solicita para trabajar.

Según Marx (1849) el costo de producción de la fuerza de trabajo del obrero incluye lo que cuesta sostener al obrero como tal y educarlo para que lo desempeñe; el precio del trabajo del obrero es fijado por el precio de los medios de vida necesarios; dentro de este costo de producción se agrega el costo de procreación, o sea, su reproducción y su renovación; el costo de producción de la fuerza de trabajo simple se encuentra en los gastos de existencia y reproducción del obrero, el precio de este costo es el salario mínimo, el cual es aplicado a todos los obreros.

El costo de producción de la fuerza de trabajo del trabajador, en este caso de ser migrante, es una parte compartida entre los países, en el país receptor se le instruye para realizar su trabajo, se fija el precio de los medios de vida necesarios mediante un salario mínimo, paga impuestos y descuentos impuestos por el empleador; en el país proveedor existen los gastos de sobrevivencia de la familia.

Según Marx (1849) el trabajador-obrero consume los medios de vida de los que dispone y necesita producir otros.

El trabajador migrante adquiere medios económicos que le permiten acceder a cierto nivel de vida, en el período de tiempo en el que genera sus ingresos, va consumiendo sus recursos en los gastos necesarios para su subsistencia y responsabilidades fiscales existentes y en los gastos para la familia y el alivio de sus necesidades.

Según Marx (1849) el trabajador-obrero le cede al capitalista la fuerza productiva de su trabajo, quedándose sin ella.

La fuerza productiva de los trabajadores migrantes es utilizada en el trabajo que desempeñan, dejándola en el lugar de trabajo en beneficio del empleador. En el caso de los trabajadores migrantes, también dejan tiempo

de vida familiar y social por las condiciones de trabajo que se les definen, viviendo lejos de la familia y en un contexto económico-social-cultural diferente. Existen casos con empleadores capitalistas donde también se les afecta en su dignidad.

Según Marx (1849) mientras el trabajador-obrero tenga un trabajo asalariado, depende del capital.

Los trabajadores migrantes desarrollan un sistema de vida, impuesto por el contrato y la agencia de reclutamiento, en el que son dependientes de la voluntad del empleador de continuar trabajando año con año, sin que tengan acceso al conocimiento sobre sus derechos de las instituciones dedicadas para ello.

Según Marx (1849) la mejora de vida material del trabajador-obrero, por buena que sea, no elimina el antagonismo entre sus intereses y los del capitalista.

Las condiciones de vida de los trabajadores migrantes mejoran en función del acceso a mejores salarios y la responsabilidad de su uso para el bienestar familiar.

Las condiciones del trabajo y las diferencias económicas son bastante grandes entre el trabajador migrante y el empleador, mantienen una distancia significativa en los intereses reales de ambos. Además, los intereses de vida a nivel social-cultural son muy diferentes.

“La fuerza de trabajo no ha sido siempre una mercancía. El trabajo no ha sido siempre trabajo asalariado, es decir, trabajo libre.” (Marx, 1849:12)

La concepción de mercancía, que existe en el personal de la agencia de reclutamiento, se orienta de esa manera en función de los beneficios que obtienen. En este programa de mano de obra migrante predomina la concepción de trabajo asalariado con empleador único.

“El trabajador-obrero se vende él mismo, y además, se vende en partes.” (Marx, 1849:12)

Existen trabajadores migrantes que se venden en forma completa al empleador, sin respeto a su propia dignidad. Otros trabajadores migrantes lo hacen en partes. Existen quienes incluyen en su concepción que, además de trabajar, tienen que darles mal trato a los otros trabajadores migrantes, sobre todo entre los encargados de origen latinoamericano que residen en Canadá.

Según Marx (1849) el capitalista compra con dinero el trabajo de los trabajadores-obreros, compra la fuerza de trabajo del obrero por un tiempo, una vez comprada la consume.

El empleador capitalista compra la fuerza de trabajo del trabajador migrante por el tiempo de duración del contrato, además establece las condiciones de vida del trabajador migrante, en ciertos casos impuestas por la agencia de reclutamiento. Los trabajadores migrantes deben aceptar esas condiciones, sin tener acceso a la defensa de sus intereses.

Según Marx (1849) lo que sobre todo aumenta la fuerza de trabajo es una mayor división del trabajo, la aplicación en mayor escala y el constante perfeccionamiento de la maquinaria, más disminuye relativamente el costo de producción, más fecundo se hace el trabajo.

Los trabajadores migrantes experimentan el uso y mantenimiento de maquinarias que incrementan su productividad. Este aumento de uso de su

fuerza de trabajo hace que lo consuma en menor tiempo, proyectando menos años productivos.

En el 18 Brumario, Marx escribe sobre el campesino francés,

El campesino feudal francés se convirtió en campesino parcelario por las condiciones materiales que vivía en tiempos de Napoleón, y esto contribuyó a que fuera emperador. Sin embargo estas condiciones han cambiado, ya que se encuentra con una situación peor en la agricultura y más endeudado. Esta forma de propiedad, fue en un momento dado la causa de su liberación y enriquecimiento y se ha convertido en su esclavitud y pauperismo. (Marx, 2003:109)

El trabajador migrante vive en condiciones de cierta pobreza en su lugar de origen, en su nuevo lugar de trabajo aprende a vivir en condiciones del sistema de neo-esclavitud de los empleadores capitalistas que irrespetan las leyes y las normas existentes en su sociedad, sin derechos laborales, ni respeto a sus derechos humanos.

Según Marx (2003) en el 18 Brumario por las condiciones de querer instaurar un imperio se generaron condiciones orientadas a cambiar la mentalidad tradicional y generar controversia entre el estado y la sociedad. El estado se debilita al destruirse la propiedad parcelaria sobre la que se ha sostenido.

Las condiciones van cambiando en las sociedades de origen de los trabajadores migrantes, ellos llegan con una mentalidad diferente de lo que han aprendido en donde han trabajado, unas veces mejor, otras veces peor, conservando los conceptos culturales básicos de donde provienen. La sociedad va a vivir los efectos de estos cambios.

Los trabajadores migrantes se relacionan con otros de diferentes países e intercambian expresiones, comidas, tradiciones, correspondiendo en forma general a condiciones culturales con cierta similitud.

Según Marx (2003) en el 18 Brumario el dominio capitalista sobre la tierra hace que la parcela del campesino le genere ganancias, intereses y rentas, dejándole condiciones mínimas para obtener un salario. Esta situación ha provocado que diez y seis millones de campesinos vivan en chozas.

El dominio capitalista sobre la tierra en Canadá contribuye que haya necesidad de mano de obra para trabajarla, situación que se dificulta por diversas razones, los trabajadores migrantes, quienes vienen a laborar tienen la cultura de la tierra, lo han hecho por generaciones. Las condiciones de escasez de mano de obra unida a factores económicos van propiciando que las personas de las comunidades rurales canadienses opten por emigrar a las ciudades.

Según Marx (2003) en el 18 Brumario los campesinos cuando se sintieron defraudados en sus esperanzas por los bajos precios de los cereales, por los elevados impuestos y las hipotecas comienzan a manifestarse en el campo. Ante ello, la reacción de Bonaparte fue de someter a los maestros bajo los curas, someter a los alcaldes bajo el prefecto y generó un sistema de espionaje aplicado a todos.

Los trabajadores migrantes que se decepcionan de las condiciones reales de trabajo, por mal trato o falta de trabajo comienzan a buscar solución a sus necesidades, encontrando sindicatos reciben una supervisión más estricta por parte del capitalista o sus encargados. Esto aumenta la tensión y el descontento entre los trabajadores migrantes, afectando la producción.

Ciertos grupos de trabajadores migrantes quienes no vienen por necesidad y tienen que conceder parte de sus beneficios a la corrupción, no saben trabajar las tierras, ni desempeñar los trabajos que se les asignan ya que provienen de otras condiciones de vida. Cuando deben desempeñar los trabajos que se les asignan manifiestan dificultades en su ejecución, algunos sufren problemas de salud y otros abandonan el trabajo regresándose a su país de origen sin terminar su contrato.

Según el 18 Brumario de Marx (2003), los campesinos parcelarios son cuantitativamente significativos dentro de la sociedad francesa, viven situaciones idénticas, mantienen pocas relaciones entre sí, tienen un modo de producción que los mantiene aislados entre sí. Esta situación es alentada por algunos medios de comunicación franceses y por la misma situación de pobreza de los campesinos. Estas situaciones los condicionan a pertenecer a una clase.

Los trabajadores migrantes viven en condiciones aisladas, tienen pocas relaciones entre sí, debido a la distancia entre fincas o ausencia de transporte y comunicación. Los trabajadores migrantes se convierten en una clase con condiciones particulares. Los medios de comunicación mantienen en silencio las situaciones que viven los trabajadores migrantes, excepto cuando sucede algo muy especial, tal como la muerte de un trabajador migrante ocasionada por un accidente de tránsito, entonces se divulga la noticia.

Según Guerrero (2008) se relaciona el proceso laboral y el proceso de sub-valorización del producto del trabajo de la mano de obra contratada.

El trabajador migrante se encuentra en una condición dispersa espacialmente, haciéndolo vulnerable a la explotación industrial, sobre todo cuando entra en contacto con maquinaria, ocasión en la que el capitalista le exprime sus fuerzas físicas.

Los encargados latinoamericanos se convierten en elementos importantes del mecanismo establecido de explotación del trabajador migrante.

### 7.1.2 Capitalista

Marx expresa ciertas concepciones en relación al capitalista,

El capitalista, en cuanto fuerza social independiente, en cuanto fuerza en poder de una parte de la sociedad, se conserva y aumenta por medio del intercambio con la fuerza de trabajo inmediata, viva. La existencia de una clase que no posee nada más que su capacidad de trabajo es una premisa necesaria para que exista el capital. (Marx, 1849:18)

Los trabajadores migrantes realizan las actividades laborales necesarias que se les asignan para la producción. Aportan sus fuerzas y las utilizan en condiciones de exigencia de trabajo. Existen empleadores capitalistas que contratan trabajadores locales para realizar las mismas tareas que los temporales, sin embargo, los trabajadores locales no son sometidos a los mismos niveles de exigencia ni trato que los trabajadores migrantes.

Según el 18 Brumario de Marx (1849) la burguesía es instruída, calculadora.

Las acciones tomadas en situación de dificultad sobre los trabajadores migrantes de la parte de los empleadores capitalistas, tales como enviarlos de regreso a sus hogares cuando se enferman demuestran una posición muy fría y calculada de su parte, sin tomar en cuenta ningún concepto humano. Los conocimientos adquiridos en el sistema educativo por parte de los empleadores capitalistas son significativos en la toma de decisiones sobre la relación de trabajo con los trabajadores migrantes.

La aristocracia financiera se volvió bonapartista, había un personaje que representaba el interés de Bonaparte en la

Bolsa y al mismo tiempo representaba los intereses de la Bolsa ante Bonaparte. Logra que todas las bolsas de Europa lo reconozcan como el guardián del orden. (Marx, 2003:88)

Los intereses de los empleadores capitalistas están siendo defendidos por funcionarios que conciben el programa a su favor. Un caso ilustrativo de lo anterior es la presencia de funcionarios en las reuniones cotidianas del consejo directivo de una agencia de reclutamiento. Los trabajadores migrantes no tienen voz a ningún nivel dentro del programa. Los funcionarios de algunos países llegan a realizar elevados cobros ilegales a los trabajadores migrantes por su acceso y permanencia en el programa. Un caso involucra al Congreso del país de origen de los trabajadores migrantes.

“La burguesía ha tenido ciertas cualidades que le han permitido dar el paso para salir del feudalismo, entre estas cualidades menciona el heroísmo, la abnegación, el terror, la guerra civil y las batallas de los pueblos.” (Marx, 2003:61)

Entre estas cualidades, la que manifiestan empleadores capitalistas en relación a los trabajadores migrantes con mayor continuidad, es la de propiciar el miedo al trabajador migrante si no acepta incondicionalmente lo definido por él, en aspectos laborales y de vida del trabajador migrante durante la duración de su contrato. Existen empleadores capitalistas que le definen al trabajador con quien puede hablar o con quien no puede hacerlo.

Según Marx (2003), en el 18 Brumario la burguesía desarrolló una conciencia sobre los hechos que provocaron la caída del feudalismo y que podían volverse en su contra. La burguesía sabía que la libertad propiciada así como los organismos creados era una constante amenaza a su poder social y político, en palabras de Marx, a su dominación de clase. Tenía temores de la clase que se había convertido en socialista.

La libertad de los trabajadores migrantes en el período de su contrato es uno de los elementos más críticos del programa. El contrato establece un empleador único para el trabajador migrante. Existen empleadores capitalistas que confunden esta limitación laboral con un dominio sobre la vida completa del trabajador migrante.

Según Marx (2003), en el 18 Brumario la burguesía no llegó a comprender que su situación política en la Asamblea Nacional iba a ser condenada con el tiempo, a menos que lograra una organización sólida y definida en su lucha política.

Los empleadores capitalistas están organizados en la agencia de reclutamiento, de donde emanan políticas de acción de los empleadores hacia los trabajadores migrantes. Así mismo proveen servicios a precios elevados que son obligados para los trabajadores migrantes. Su salario sale afectado una vez más.

Las acciones desarrolladas por los capitalistas se convierten en una contradicción cuando la sociedad canadiense conozca lo que hacen con los trabajadores migrantes.

Según Marx (2003), en el 18 Brumario los burgueses son descritos como duros de corazón. El burgués y sobre todo el burgués que se considera estadista complementan una práctica vil con una teoría elocuente. Siendo estadista, se convierte en una especie de ser superior, combatible sólo de esa manera, superior.

Las decisiones que afectan la continuidad laboral del trabajador migrante tienen efecto en su desenvolvimiento personal y familiar. Cuando el empleador capitalista sanciona al trabajador despidiéndolo del trabajo por razones de salud, se generan condiciones críticas en la vida del trabajador

migrante, quien tiene que sanar en su país de origen sin acceso a recursos económicos.

Según Marx (2003), en el 18 Brumario la burguesía defendía en todo momento su statu quo, mismo si eso representaba en ciertos momentos quedarse callada en el parlamento en función de tratar de generar que Bonaparte no actuara.

Los empleadores capitalistas defienden sus intereses a todo nivel gubernamental, dentro de sus argumentos identifican la necesidad alimentaria de la población. La vulnerabilidad de los trabajadores migrantes les pone en una continua y manifiesta condición de explotación, en algunos casos, esclavista por parte del empleador.

Según Marx (2003), en el 18 Brumario la burguesía se encontraba dividida ya que una parte deseaba un “parlamento-avestruz” (Marx, 2003:90) y no fuera visto y otra parte deseaba que Bonaparte siguiese gobernando.

Los empleadores capitalistas se dividen ante las posiciones internas de concepción de la vida y de su relación con los trabajadores migrantes. Existen ocasiones en que las agencias de reclutamiento y de selección les condicionan el acceso de trabajadores migrantes a aquellos que desean darles ciertos beneficios por el trabajo desempeñado. Sin embargo, no tienen límites ante los empleadores capitalistas que afectan los derechos humanos fundamentales de los trabajadores migrantes.

Según Marx (2003), en el 18 Brumario la burguesía mantenía a los franceses bajo el miedo del comunismo, el cual se iba desvaneciendo con las actuaciones de Bonaparte orientadas a mantenerse en el poder.

El empleador capitalista mantiene a los trabajadores migrantes en constante miedo al contacto con los sindicatos y con representantes de la Iglesia. El miedo lo genera para mantener al trabajador migrante bajo su completo dominio. Así mismo, limita la movilización de los trabajadores migrantes a su voluntad.

Según Marx (2003), en el 18 Brumario la burguesía mantiene el temor de la estupidez de las masas, por un lado cuando siguen siendo conservadoras y por el otro cuando su conciencia las hace revolucionarias.

El empleador capitalista mantiene el temor de los trabajadores migrantes para su organización o defensa de sus derechos utilizando su impunidad mediante el control de la ejecución del programa.

Según Marx (2003), en el 18 Brumario la lucha de la burguesía por defender el interés público, el interés de clase, el poder político está circunscrito a la defensa de su propio negocio.

La defensa de su propio interés impulsa al empleador capitalista a limitar la divulgación a la comunidad de la situación real de vida de los trabajadores migrantes, así mismo lo defiende ante las instancias políticas. Tal el caso de un empleador capitalista quien es miembro de un concejo municipal, es sujeto a serias acusaciones violatorias a derechos humanos por parte de un trabajador a quien despidió enfermo y a otro en proceso de recuperación de su salud por un accidente de trabajo.

Según Marx (2003) en el 18 Brumario la parte del quedar bien con la burguesía por parte de Bonaparte es el que aumenta los impuestos del vino para otras clases y disuelve las asociaciones obreras existentes.

Los funcionarios de los países de origen de los trabajadores tratan de quedar bien con los empleadores capitalistas al mantener la opción de obtener beneficios, ganancias adicionales del salario del trabajador migrante y transmitirles a los trabajadores migrantes condicionantes antisindicales y contrarios a la posibilidad de su organización y defensa de sus derechos.

### 7.1.3 Lenguaje

“En Marx el lenguaje es la conciencia práctica, la conciencia real que existe entre los hombres, esta comienza su existencia en sí mismo. El lenguaje nace, como la conciencia, de la necesidad, de las contradicciones existentes entre los hombres.” (Stalin, 1938)

Las expresiones de la realidad de vida de los trabajadores migrantes durante la duración de su contrato, son su conciencia práctica a través del lenguaje. Así mismo, las contradicciones existentes entre los trabajadores migrantes, entre trabajadores migrantes y empleadores, entre trabajadores migrantes y encargados, entre trabajadores migrantes y familiares, entre trabajadores migrantes e intermediarios van conformando su conciencia. El lenguaje utilizado en dichas relaciones está enfocado hacia la explotación del trabajador.

### 7.1.4 Conciencia

La crítica moral de la relación entre trabajador migrante y empleador capitalista induce a la conformación de una ontología y una ética que analice la interacción real existente entre ambos y propicie la posibilidad de implementación de los contenidos que tiendan a regular esta relación dentro de parámetros correspondientes a seres humanos.

Según Gómez (2008), los elementos éticos, la universalidad, la socialidad y conciencia como componentes del ser humano no son todavía comprendidos plenamente como para llevar a la realidad.

La ética en la relación trabajador migrante – empleador capitalista se encuentra en un estado inicial de construcción en la relación.

El trabajador migrante y el empleador en tanto seres humanos, se encuentran en un proceso de adquisición de conocimientos y de conocerse a sí mismos en este proceso.

La conciencia de los trabajadores migrantes es la que determina su ser, esta es producto de la sociedad. Las circunstancias que viven los trabajadores migrantes aportan elementos para la definición de su conciencia.

Las necesidades y contradicciones que se generan en las circunstancias que viven los trabajadores migrantes, propician condiciones que determinan su conciencia.

Las necesidades económicas, sentimentales, culturales de los trabajadores migrantes por las condiciones de separación familiar, ingresos limitados por factores que dependen del empleador, limitación en la expresión de sus costumbres, de sus tradiciones son elementos que conforman su conciencia.

Según Marx (2003), en el 18 Brumario en la época de la república parlamentaria, la conciencia moderna de los campesinos franceses se peleó con la conciencia tradicional. Esta situación se manifestó por la lucha constante de los maestros de escuela contra los curas. La burguesía dominó a los maestros, destituyó a los alcaldes, les puso estado de sitio y realizó ejecuciones. Cuando la burguesía deseaba el apoyo de los campesinos

contra Bonaparte, y no lo obtiene, los denomina como en términos de estupidez de las masas, de la “vile multitude”, (Marx, 2003:108) de quienes se sienten traicionados.

La conciencia moderna que adquieren los trabajadores migrantes por el medio que les toca vivir difiere con la conciencia tradicional de su país de origen, el contexto nuevo que analizan provee elementos que descubren en función del tiempo.

Los empleadores capitalistas que descubren que no son aceptados como creían por los trabajadores, sienten que son malagradecidos por tanto que han hecho por ellos.

Los procesos de concientización de los trabajadores migrantes se están dando a través de varios factores, uno de ellos es la acción de mal trato por parte del capitalista o por sus encargados, otro a través de la comunicación con otros trabajadores, otro por los sindicatos y asociaciones que los ayudan a tomar conciencia de su situación.

La transformación de la realidad que vive el trabajador migrante durante su contrato se realiza en función de las contradicciones que vive en un medio diferente al que conoce y domina.

La realidad percibida como una actividad sensorial humana práctica contribuye al aprendizaje y comprensión de la experiencia que tiene que vivir el trabajador. Descubre una realidad diferente a la que ha vivido hasta el momento. Con el criterio de tener que aceptarla por necesidad del capital que le provee y le permite mejores condiciones de vida para él y para su familia. La justificación de su vivencia se convierte en una nueva verdad de su existencia.

La concepción del trabajador migrante sobre la realidad de su existencia en un medio capitalista le obliga a descubrir otros elementos de su ser en relación a la experiencia que vive y recurre a la cultura e historia de vida que posee. Las relaciones que establece con otros le reafirman o cambian la historia diaria de su vida. Las relaciones familiares a distancia marcan su historia y la de toda su familia, de la esposa, de los hijos y demás familiares.

La realidad de la esencia humana en el trabajador migrante se establece en la relación continua que tiene con otros, similares o diferentes a él, establece las diferencias existentes en las circunstancias en las que debe vivir.

Según Gómez (2008), el trabajador tiene una vivencia que es real, en condiciones naturales diferentes a las conocidas, en ciertos casos radicalmente diferentes, lucha por mantener sus lazos culturales y auténticos para su nuevo contacto con la realidad familiar, adaptándose a las circunstancias que se le presentan, dominándolas en su quehacer diario.

Las circunstancias que rodean a los trabajadores migrantes son modificadas en el tiempo en función de las contradicciones que viven. Quienes viven en condiciones circunstanciales aislados del mundo social, son producto de la concepción de dominación y cosificación implantada por la dependencia de una concepción capitalista.

Las circunstancias de limitación de la libertad impuestas al trabajador migrante generan la contradicción propia de la necesidad de la libertad que viven en sus países de origen y que le es extraída por razones laborales. Quienes reaccionan ante las circunstancias limitantes de su ser son sancionados y excluidos de la posibilidad de continuar en su empleo. Eliminando con ello la posibilidad de mejorar las condiciones materiales de su

familia. Reafirman su concepción de hombre digno, sin modificarla por las circunstancias que lo rodean, rechazando los nuevos elementos de destrucción de su realidad esencial.

Según Gómez (2008) la limitación de conocimientos y de las relaciones con otros impuesta al trabajador por las circunstancias que le rodean limita la posibilidad de injerencia en su historia.

El trabajador migrante intenta adaptar las circunstancias que le son impuestas, diferentes a los parámetros conocidos en relación a sí mismo y a los otros. En su quehacer diario va construyendo la historia de los trabajadores migrantes.

“Según Schtum, fenomenólogo, pueden existir cuantas versiones de la realidad o percepción de ella, en tanto, experiencia individual exista en el mundo.” (Villaseca, 2008:8)

Las condiciones de vida que existen en los diferentes ámbitos sociales de la producción permiten dar a conocer a los trabajadores migrantes sobre realidades presentes que salen de su visión del mundo conocido.

Las percepciones de ciertas circunstancias son similares para grupos de trabajadores migrantes que las viven de tal forma que las sienten y piensan en comunidad de criterios y así mismo reaccionan. Cuando los empleadores capitalistas actúan en condiciones de violaciones de derechos humanos, derechos laborales, la percepción de los trabajadores es compartida, real y objetiva. Sus análisis de las situaciones en estos casos coinciden, sin importar la nacionalidad o condición social en su país de origen, ya que todo el grupo sufre las consecuencias de los efectos en su dignidad y libertad.

Según Engels (1979) la cultura, la geografía, la ideología, la religión, entre otros aspectos son variables que ayudan a que la percepción que se hace acerca de la realidad se realice con matices y énfasis diferentes, sin embargo, la realidad, existe en forma independiente del ser humano. (Villaseca, 2008:8)

La percepción de la realidad se da independientemente de las condiciones particulares de la cultura, geografía, ideología o religión, una vez se trata de aspectos propios del ser humano, los criterios son similares.

Así mismo, la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes por las instituciones u organizaciones que los protegen se da en condiciones similares a los trabajadores locales. He allí uno de las razones porque los empleadores capitalistas aíslan los trabajadores migrantes de esas posibilidades.

Otro componente (de la identidad) es la conciencia, la cual es un producto social. Es conciencia de un mundo sensible y próximo a los seres humanos, el cual involucra las interacciones con otros seres humanos y al mismo tiempo es conciencia de la naturaleza, la cual se concibe como una conciencia puramente animal de la naturaleza (religión natural). (Marx y Engels, 2007:12)

La conciencia en los trabajadores migrantes es producto de la sociedad de donde provienen, con el tiempo van comparando e interaccionando con quienes comparten su espacio dado. Elementos de esta nueva relación social van generando un análisis que determina concepciones diferentes en la conciencia, ésta cambia. Tal el caso de las condiciones de paz y tranquilidad social existentes en el ambiente social canadiense.

Dentro de este componente, de la conciencia, plantean que existe una relación de la identidad entre la naturaleza y el hombre con la actitud limitada de los hombres hacia la naturaleza y así mismo ésta condiciona la actitud limitada de unos hombres para con otros y hacia la naturaleza. (Marx y Engels, 2007:12)

La mayor relación con la naturaleza se establece en cuanto a las diferentes estaciones del año, sobre todo las que no existen en los países de origen, ni han sido experimentadas vivencialmente en momentos anteriores de su vida. La vivencia del invierno es, en general, una experiencia nueva en la vida de los trabajadores migrantes, el contacto con la nieve, temperaturas debajo de cero grados centígrados, llegando a menos cuarenta grados centígrados, la existencia del hielo como superficie para caminar y otros elementos propios de esta época del año propician comparaciones con el clima existente en sus comunidades. Su relación social en invierno es bastante más limitada que en verano. Mencionan que aprenden el significado de lo que es la “soledad”, ya que anteriormente no han vivido condiciones sociales para experimentarla.

El inicio de la conciencia en una sociedad nace de la conciencia individual al establecer relaciones entre los individuos. En la división del trabajo, la conciencia, la fuerza productiva y el estado social se mantienen en continua contradicción entre sí. (Marx y Engels, 2007:12)

La realidad de la relación de la división del trabajo, la conciencia, la fuerza productiva y el estado social es muy dinámica por las relaciones humanas que se dan en forma continua entre los trabajadores migrantes y los empleadores capitalistas. El estado social está siendo afectado por las condiciones que se establecen a un nivel de contradicción en la fuerza productiva y en la división del trabajo. La conciencia está en proceso de expresar condiciones de comportamiento externo con diferencias de concepto hacia los trabajadores migrantes y hacia el resto de la sociedad.

La conciencia individual de los trabajadores migrantes da inicio a la conciencia colectiva de los demás trabajadores. Las contradicciones que viven los trabajadores migrantes relativas a la división del trabajo, viven una socialización diaria y establecen las diferencias con el sistema industrializado y el nivel de explotación existente con lo conocido anteriormente.

Experimentan la realidad de su fuerza de trabajo en la producción. Están en constante proceso de concientización basados en la realidad que viven. La convivencia con los demás les permite conocer las condiciones del estado social, desde una perspectiva exterior hacia un mundo del cual han sido excluidos.

A través del mercado se disloca la conciencia, la que se desarticula en forma colectiva a través del sentido común, del consenso y del constructivismo, esta opera en la categoría de la verdad, alejada de la realidad. La forma que adopta la conciencia, es abstracta y distorsionada, no logra identificar los códigos de la realidad, el mecanismo de la ideología del ocultamiento de la realidad opera a través de la verdad hegemónica, totalitaria, neoliberal impuesta por los medios de comunicación, las superestructuras y la educación. (Villaseca, 2008:5)

La dislocación de la conciencia de los trabajadores migrantes se realiza desde que obtienen información en las agencias de selección y reclutamiento, generando imágenes diferentes de lo que van a vivir en la realidad. Las experiencias que comienzan a vivir a partir de ese momento les van generando otras ideas sobre lo que en realidad existe, muy lejano al mundo laboral actual real.

Los trabajadores migrantes que no logran aceptar como verdad la realidad que les toca vivir entran a un proceso de negación de lo que existe alrededor de ellos y generan condiciones corporales que los paralizan en su dinámica diaria, llegando al punto de dejar de comer y con ello exigen un regreso a su ambiente original.

El ocultamiento de la verdad es una práctica común de las agencias de selección y reclutamiento, que confunde a los trabajadores migrantes durante un tiempo, hasta que generan los mecanismos propios de sobrevivencia a las situaciones existentes.

La experiencia de vida y laboral de los trabajadores migrantes determina su conciencia por las circunstancias con las que tienen relación durante su contrato de trabajo. Las relaciones sociales en el trabajo les permite establecer parámetros de análisis que forman criterios sobre la realidad en su conciencia.

Según Marx y Engels (2007) otro de los componentes (de la identidad) es el interés particular e interés común. En la concepción de la división del trabajo se encuentra involucrada la contradicción del interés individual o de la familia y del interés común de los individuos relacionados entre sí, o sea, una relación de mutua dependencia entre los individuos.

El interés particular en los trabajadores migrantes lo tienen muy claro y bien definido, lograr la mayor cantidad de ingresos para enviar a su familia mediante los salarios que reciben del trabajo que desempeñan. El interés común se ha orientado a que sea en función de la nacionalidad en la mayoría de los casos por las posiciones de división de los trabajadores migrantes en base a ese criterio. Claro está que en los grupos de trabajadores migrantes que optan a sindicalizarse dejan a otro nivel esa división, ya que el interés común en el trabajo lo comparten independientemente de su origen nacional y algunos se concientizan que unos dependen de los otros.

Según Marx y Engels (2007) el poder social o sea la fuerza de la producción que nace de la cooperación de los individuos, les aparece a los individuos como un poder ajeno, el cual no dominan, incluso llega a dirigir sus voluntades y sus actos.

La dominación del trabajador migrante por el empleador capitalista se da en el trabajo que desempeñan en el proceso de producción, llegando a realizar cualquier trabajo para el cual tienen habilidades o conocimientos, aún diferentes a los establecidos en el contrato, sin ser remunerados en forma

adecuada. El dominio llega a establecer condiciones de trabajo sin límites de tiempo, a cualquier hora del día y sin límites de horas para trabajar, el límite es cuando las energías de los trabajadores se agotan. La disponibilidad del tiempo para trabajar se hace efectiva por las condiciones de dominación que se les impone en su contrato, en su vivienda y en su relación social y cultural.

Según Marx y Engels (2007) de acuerdo a ciertos filósofos la verdadera riqueza espiritual del individuo depende totalmente de la riqueza en sus relaciones reales. Sólo así se liberan los individuos concretos de las diferentes limitantes nacionales y locales, de esta manera entran en contacto práctico con la producción del mundo entero y se colocan en condiciones de adquirir la capacidad necesaria para poder disfrutar de las creaciones de los hombres.

Las relaciones sociales que se establecen entre trabajadores migrantes y empleadores con conciencia, es entre seres humanos, se expresan manifestaciones de libertad, dignidad y justicia, las que han sido poco conocidas en el medio por los trabajadores migrantes, que son propias de los valores canadienses y que han permitido construir la sociedad existente. La conciencia que un nivel de la riqueza del empleador es producida como producto de la fuerza de trabajo del trabajador migrante genera condiciones de relación humana propia de los más elevados niveles culturales y espirituales en ambas sociedades.

#### 7.1.5 Historia

Según Marx y Engels (2007) otro de los componentes de la identidad es la historia, la cual expone el proceso real de producción, partiendo de la producción material de la vida inmediata y concibe la forma de intercambio correspondiente al modo de producción.

La historia que los empleadores capitalistas están construyendo en Canadá es la historia de la negación de los valores canadienses, en función del beneficio económico de grupos dominantes en la agricultura canadiense, a costa de la violación de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes, derechos establecidos por un sistema institucional que ha sido cimentado en la sociedad por la mayoría de la población.

Según Marx y Engels (2007) la sociedad civil en sus diferentes fases es el fundamento de toda la historia, siendo su acción el Estado.

La historia de los trabajadores migrantes se da a conocer por las organizaciones sociales y personas que defienden sus derechos. Las acciones de la sociedad civil están generando que el Estado y sus instituciones actúen a favor del fortalecimiento del sistema, incluyendo a los trabajadores migrantes en sus políticas de acción. Mientras más instituciones y funcionarios asumen con responsabilidad sus funciones, mejores condiciones humanas y laborales van a tener los trabajadores migrantes y su historia será diferente.

Según Marx y Engels (2007) los hombres para 'hacer historia' deben tener condiciones para poder vivir.

Los trabajadores migrantes que laboran con empleadores capitalistas viven en función de una sobrevivencia diaria, sin opciones de vivir como seres humanos con libertad y dignidad. Los empleadores capitalistas con abundantes condiciones para vivir están haciendo historia, contradictoria con la historia humana y social que se ha escrito sobre la sociedad canadiense.

Según Marx y Engels (2007) para vivir hacen falta ante todo comida, bebida, vivienda, ropa y algunas cosas más. El primer hecho histórico es la

producción de los medios indispensables para la satisfacción de las necesidades, la producción de la vida material misma.

Los trabajadores migrantes con más bajos ingresos en su país de origen logran generar ingresos que les permiten después de una o dos temporadas salir de las deudas y de las condiciones económicas del diario que han tenido durante los años anteriores, esta nueva condición económica permite una mejor calidad de vida a la familia.

El segundo hecho histórico es que la satisfacción de esta primera necesidad conduce a nuevas necesidades.

El tercer hecho histórico es que los hombres que renuevan diariamente su propia vida comienzan al mismo tiempo a procrear a otros hombres: es la relación entre marido y mujer, entre padres e hijos, la familia. (Marx y Engels, 2007:11)

Posteriormente, los trabajadores migrantes quienes utilizan bien los recursos económicos obtenidos, invierten en la vivienda, terrenos para sembrar, con el criterio que son las inversiones más seguras que hay para ellos y para dejar a los hijos. Las condiciones de la familia mejoran en lo relativo a la alimentación, salud, vestido y demás necesidades primarias. Así mismo se generan efectos en la sociedad sobre el cambio de condición económica.

La historia tiene en cada una de sus fases un resultado material, una suma de fuerzas productivas, una actitud históricamente creada de los hombres hacia la naturaleza y de los unos hacia los otros, que cada generación transfiere a la que le sigue, una masa de fuerzas productivas, una actitud históricamente creada de los hombres hacia la naturaleza y de los unos a los otros, que cada generación transfiere a la que le sigue, una masa de fuerzas productivas, capitales y circunstancias, que, aunque de una parte sean modificadas por la nueva generación, dictan a esta, de otra parte, sus propias condiciones de vida y le imprimen un determinado desarrollo, un carácter especial; de que, por tanto, las circunstancias hacen al hombre en la misma medida en que éste hace a las circunstancias. (Marx y Engels, 2007:19)

Los trabajadores migrantes tienen una actitud clara sobre el uso de sus fuerzas de trabajo, están creando historia, los años que han laborado en el proceso productivo de las fincas han generado capital. Esta acumulación de trabajo tiende a mantenerse en el largo plazo por las condiciones de necesidad de mano de obra agrícola en el sector de la agricultura canadiense. Existen trabajadores mexicanos trabajando en los campos agrícolas canadienses que pertenecen a la segunda generación de trabajadores migrantes.

Las circunstancias hacen a los trabajadores migrantes en la medida en que éstos hacen a las circunstancias.

Según Marx y Engels (1888) la historia de todas las sociedades que han existido hasta hoy se desenvuelve en medio de contradicciones de clase, de contradicciones que presentan diversas formas en épocas diferentes.

La historia en las sociedades de donde provienen los trabajadores migrantes contiene fuertes contradicciones de clase, que han llevado a guerras entre la población. Estas experiencias pasadas y los actuales niveles de violencia en sus países de origen, permiten a los trabajadores migrantes reconocer un medio en el que predomina la paz y la tranquilidad social.

Según Lefevbre (1961) Marx descubre el lugar que ocupa el proletariado en la historia, así como la política generada y los efectos de cambio en la relación social; el marxismo unifica la ciencia y la filosofía.

Los trabajadores migrantes ocupan un espacio en la historia canadiense mediante la producción de mercancías que son necesarias para la alimentación de la población. Donde dejan los mejores años productivos de su vida en función de esa producción y sacrifican la vivencia familiar por ello.

“En la historia se desarrollan las luchas históricas, luchas entre clases sociales en función del nivel de desarrollo económico, carácter y modo de producción de las sociedades.” (Marx, 2003:61)

En la época actual se puede aplicar la ley de Marx en cuanto a que la historia de los trabajadores migrantes se desarrolla con luchas históricas, por la defensa de sus derechos humanos y derechos laborales ante los empleadores capitalistas.

Según Marx (2003) las clases identificadas por Marx dentro de la sociedad francesa descritas en el 18 Brumario son la aristocracia financiera, la burguesía industrial, la clase media, los pequeños burgueses, el campesino, el proletariado y el lumpen proletariado.

Los trabajadores migrantes adquieren concepción de dos clases, la de trabajadores y la de los empleadores capitalistas. Esto es debido a las condiciones limitadas de vida que se les imponen, que no les permiten el acceso social al resto de la sociedad.

Según Marx (2003) el impacto de la revolución francesa en el desarrollo de los diferentes países alrededor del mundo fueron significativos en el cambio del feudalismo a una sociedad moderna de tipo “burgués”, como la denomina Marx, también su contribución hacia la libertad de competencia, en cuanto a la propiedad parcelaria de la tierra en manos de los campesinos y a la nueva y libre industria productiva.

Según Guerrero (2008) para Marx existe una tendencia histórica del desarrollo de la producción social hacia el aumento del período de trabajo medio.

La tendencia histórica del aumento del período de trabajo medio es una realidad en los trabajadores migrantes, quienes laboran casi el doble que los trabajadores locales en tiempo semanal, con horarios flexibles, en condiciones de dependencia del empleador capitalista.

#### 7.1.6 Cultura

Villaseca (2008) menciona que durante el auge de la globalización se constata una desarticulación de la cultura y la dislocación de la identidad, conceptos como la alteridad, operan para descentrar la identidad en el otro y fraguar la cultura en la diversidad permitida.

La globalización del trabajo, paralela a la globalización del miedo contribuyen a afectar la identidad de los trabajadores migrantes y alterar la de los empleadores propiciando nuevas identidades, dinámicas y en continua relación global.

Según Villaseca (2008) el materialismo concibe cultura e identidad imbricadas al trabajo, la creación y recreación de la naturaleza y las relaciones económicas, productivas y sociales, en ese contexto, el materialismo histórico construye la identidad y recrea la cultura.

La concepción materialista integra los diferentes aspectos de la cultura y la identidad. Quienes se desarrollan dentro de las concepciones y vivencias de la cultura local en forma integral impulsan condiciones culturales de solidificación de la misma. Siendo un contexto muy diferente para el trabajador migrante, con una concepción predominante de la temporalidad.

La falta de acceso al intercambio de culturas y comunicación con el medio que los rodea, los trabajadores migrantes mantienen un conocimiento

muy limitado de la sociedad donde viven durante muchos meses al año, recibiendo solamente la información que se les desea proporcionar, con las limitaciones y desorientación de la verdad respectiva.

Para Villaseca (2008), hasta ahora la educación colisiona con los jóvenes como pivote y principal reproductor del modelo y de la ideología, se excluye a priori cualquier teoría e ideología que amenace el orden definido, cualquier crítica que se haga a la democracia establecida, es colisionada desde la institucionalidad educativa, ésta opera en la inconciencia de la alineación o sea la conciencia de los intereses particulares de los diplomáticos y funcionarios de gobierno. En las instituciones, estos pensamientos se observan con mayor presencia.

Los jóvenes trabajadores migrantes ávidos de conocimiento y destrezas buscan la manera de obtener información del medio y de involucrarse lo más rápido posible, tal es el caso en el uso de las computadoras, a las cuales acceden en tiempos relativamente cortos, desde su llegada. Así mismo se da el cuestionamiento y crítica sobre la situación que viven los trabajadores migrantes con la producción y las elementales violaciones a los derechos humanos y su lejano conocimiento de la existencia de instituciones que podrían defender sus derechos.

Para Villaseca (2008) la ideología postmoderna y neoliberal, a través de la pedagogía, residirá de generación en generación por largos años.

La adaptación al medio se logra de forma más acelerada por quienes ya han tenido la experiencia de haber vivido en los Estados Unidos, donde han aprendido a sobrevivir en un medio con ciertas características similares a las que encuentran en el campo o lugar de trabajo. Quienes desarrollan actividades de adaptación o rechazo y viven de acuerdo a esos parámetros.

Según Villaseca (2008) la pedagogía materialista promueve reflexiones profundas acerca de la realidad y fomenta abstracciones complejas del pensamiento en ciencias humanas y ciencias exactas.

Los trabajadores migrantes manifiestan la necesidad de formación cercana a la realidad que viven y les permita comprender mejor el contexto que les rodea.

Según Villaseca (2008) es pertinente analizar e interpretar la educación en su vínculo con la realidad. La reflexión en la educación debe ser entendida como una forma de anteponer la crítica y la autocrítica, a la aceptación y el consentimiento, incentivar el desarrollo científico.

La falta de análisis del contexto vivencial no permite conocerlo mejor, sobre todo cuando se trata de contradicciones con lo que se cree o piensa y ello genera conflictos consigo mismo y con los demás. Los trabajadores migrantes viven en condiciones que permanecen desconocidas a la población, esta situación social contribuye a la impunidad de las violaciones a los derechos fundamentales como seres humanos.

Según Villaseca (2008) la formación de competencias sociales debe estar basada en la solidaridad, la conciencia social, la conciencia comunitaria, la participación ciudadana, el cooperativismo, el trabajo voluntario, la cultura e identidad propia, la ética social, el apego a la vida, respeto por la integridad humana y el empoderamiento social.

Las concepciones sociales y comunitarias les son excluidas a los trabajadores migrantes justificando muchas razones, sin embargo, está de por medio el que no aprendan a movilizarse en confianza ni puedan implementar sus derechos porque esto afecta los intereses capitalistas de quien los

contrata, quien está complacido con las actitudes esclavistas que se les impone.

La educación es el pivote para articular la alienación de las personas, fomenta reflexiones básicas a través del sentido común o la lógica formal, entrena en competencias simples para el desarrollo de empresas de servicios, aún cuando, en Chile, se necesita el fomento de reflexiones profundas a través del empoderamiento social y la formación de competencias duras en industrialización. (Villaseca, 2008:33)

La información alienada que se les proporciona a los trabajadores migrantes los mantiene en condiciones de abstracción de la realidad y son manifiestas las consecuencias en ellos mismos. La comunicación entre trabajadores migrantes contribuye a una mayor reflexión sobre ellos mismos.

“La pedagogía materialista para el siglo XXI es una vía para resolver los problemas de la educación y aportar para que la sociedad pueda resolver los grandes temas de pobreza y distribución de la riqueza.” (Villaseca, 2008:33)

La solidez de la identidad de los trabajadores migrantes se va desarrollando en función de fortalecerla o abstraerse de ella y recuperarla cuando llegan al aeropuerto y regresan a su país de origen. El mecanismo del miedo a perder el trabajo se impone durante toda la duración del contrato. Se sanciona e impide el que puedan aportar social o colectivamente al desarrollo comunitario donde viven.

La educación materialista incentiva el empoderamiento individual para la reconstrucción de los procesos históricos, la cultura y la identidad, y el fomento de una práctica social por la defensa del bienestar público a través de las políticas públicas, sobre todo, en la administración del estado como eje para la operación de servicios públicos de bienestar social tales como la salud, la educación, la vivienda, el agua, la energía, las vías públicas, la previsión, las telecomunicaciones, con el fin de asegurar que el sobre valor que generan retorne en bienestar social a las personas. (Villaseca, 2008:34)

La historia de los trabajadores migrantes se escribe con experiencias de explotación y mal trato, sin que en ella existan elementos de desarrollo cultural. La contradicción que propician los empleadores capitalistas hacia condiciones establecidas en su sociedad acelera la crisis de identidad existente en quienes todavía no se conocen, ni logran definirse en el contexto histórico que viven.

#### 7.1.7 Religión

Según Marx y Engels (2007) las circunstancias que se generan hacia la nueva vida del trabajador durante la duración de su contrato eliminan ciertas concepciones teóricas que concebían en sus países de origen, tal el caso de la importancia de la práctica religiosa en su vida, la cual es aislada por las circunstancias que se les impone.

Otro componente analizado es el de la identidad individual religiosa, mencionan lo escrito por San Max Stirner, quien presenta una concepción realmente religiosa: presenta el hombre religioso como el protohombre de quien arranca toda la historia, dejándose llevar de su imaginación, suplanta la producción real de los medios de vida y de la vida misma con la producción de ilusiones religiosas.

En este sentido plantean que para la masa del pueblo, el proletariado, las ideas teóricas (por ejemplo, las ideas religiosas) no existen, por lo tanto no necesitan ser eliminadas, debido a que las circunstancias se han encargado de eliminarlas. (Marx y Engels, 2007)

Los trabajadores migrantes están en contacto con la religión en sus países de origen. La mayoría profesan la religión católica y evangélica. Donan parte de los ingresos obtenidos para la construcción de iglesias y actividades religiosas. El impedimento que establecen los empleadores capitalistas a los trabajadores temporales de entrar en contacto con personas u organizaciones religiosas les aparta de su actividad religiosa pública durante los meses que dura el contrato de trabajo.

### 7.1.8 Identidad latinoamericana

Para Mariátegui “el marxismo es un método fundamentalmente dialéctico, un método que se apoya íntegramente en la realidad, en los hechos.” (Mazzeo, 2000:23)

Los trabajadores migrantes conocen la realidad que viven y la comparan con lo anteriormente vivido, logrando hacer la separación de conocimientos y experiencias, reaccionando cuando las condiciones llegan a límites que no les son aceptables.

“En Mariátegui predomina la interacción sujeto-objeto, el mutuo condicionamiento, nunca el predominio de uno sobre el otro. Mariátegui se aparta del materialismo dialéctico y se aproxima a la dialéctica.” (Mazzeo, 2000:27)

La concepción de Mariátegui corresponde a una interacción sujeto-objeto, no a la relación de dominio del empleador sobre el trabajador migrante.

Creemos que existe una identidad latinoamericana que excede lo geográfico, lo cultural, lo lingüístico y lo religioso. Una identidad que se forjó a lo largo de 500 años de lucha contra la opresión del colonialismo, del imperialismo. Es una identidad fundada en el dolor, la miseria y la muerte pero también en el anhelo de un futuro diferente, es también una identidad de la esperanza. Las identidades suelen fundarse en tradiciones. (Mazzeo, 2000:51)

La concepción de trabajador en la migración temporal incluye personas de diferentes orígenes étnicos. La categorización de los trabajadores migrantes sin importar sus diferencias étnicas, religiosas, de género, nivel educativo, condición social o económica la definen como trabajador agrícola temporal, siendo ésta su nueva condición de clase. La identidad de los trabajadores migrantes tiene solidez histórica.

Mariátegui concebía a la nación como un proyecto y no como un dato de la realidad, la nación estaba en formación. El sujeto de la nación y el sujeto de la peruanidad para Mariátegui era el indio, el problema primario, el problema de la mayoría, era el problema de la propiedad de la tierra. (Mazzeo, 2000:52)

La propiedad de la tierra en el país de origen de los trabajadores migrantes sigue siendo uno de los problemas de mayor importancia en temas políticos, económicos y sociales. Existen empleadores que están en un proceso de cambio de propiedad de las tierras familiares a grandes consorcios transnacionales.

La presencia indígena en la obra de Mariátegui es real y concreta, el indio no aparece como dato estadístico, la problemática indígena no se presenta bajo la forma de construcción ideal al servicio de diferentes concepciones político-ideológicas. Aparece como experiencia histórica concreta. El indio para Mariátegui no es objeto de experimentos filantrópicos, no constituye una masa condenada a sobrevivir amorfa y estática. (Mazzeo, 2000:52)

Existen numerosos trabajadores migrantes de origen indígena, predominantemente cachiueles. Su experiencia histórica dentro de este proceso como trabajadores migrantes requiere de un análisis específico en función de su concepción de vida a diferencia con otros trabajadores de diferentes orígenes étnicos.

Mariátegui sostenía que el socialismo tenía un sentido heroico y creador y que la revolución era la obra creadora colectiva por excelencia: una revolución continúa la tradición de un pueblo, en el sentido de que es una energía creadora de cosas e ideales que incorpora definitivamente a esa tradición enriqueciéndola y acrecentándola. (Mazzeo, 2000:52)

La experiencia vivida por los trabajadores migrantes les alimenta en conocimientos sobre sí mismos y los otros, enriqueciendo y solidificando sus tradiciones.

“Para Mariátegui lo fantástico y lo real se modifican recíprocamente y la fantasía cuando logra forzar el advenimiento de lo real, cuando prevé y anticipa, se convierte en una fuerza creadora y por lo tanto necesaria.” (Mazzeo, 2000:53)

Lo fantástico y lo real en Mariátegui se encuentran en una condición dinámica, puede ser parte de lo que los trabajadores migrantes visualizan y anticipan de lo real, convertido en fuerza creadora y necesaria.

“Una concepción historicista de la teoría hacía que Mariátegui concibiera a la imaginación como resultado de la historia.” (Mazzeo, 2000:53)

Una teoría sobre la realidad de los trabajadores migrantes desde una visión histórica, puede considerar la imaginación de los trabajadores migrantes como un resultado de la historia.

## 7.2 La Identidad en la sociedad

Marx y Engels (2007) en relación a la identidad de “Sociedad”, la establecen en las diferentes etapas de la división del trabajo donde se van determinando las relaciones entre los individuos. Desarrollan un análisis sobre varios componentes de esta identidad.

La división del trabajo en la realidad laboral de los trabajadores migrantes condiciona las diferentes relaciones entre los individuos.

### 7.2.1 Fuerza de trabajo

Según Gil (2004) hay diferencias entre el trabajo simple y el trabajo complejo, éste dispone de conocimientos superiores, necesita de estudios

tecno-científicos más profundos, siendo mayor el salario de su fuerza de trabajo.

La fuerza de trabajo de los trabajadores migrantes se enmarca dentro de la concepción de salarios mínimos establecidos en las normas de trabajo. Existen empleadores que no pagan ni estos salarios y encuentran razones que no responden a la realidad para hacerlo.

Así mismo, hay quienes obligan a los trabajadores migrantes a desempeñar trabajos que tienen que ser remunerados al costo real de su desempeño y no al costo del salario mínimo que establece el contrato de trabajo.

Según Gil (2004) las empresas contratan trabajadores productivos e improductivos rotándolos en los puestos de trabajo según sus necesidades.

La contratación de trabajadores migrantes requiere de una determinación clara del trabajo a realizar, debido a la ausencia de esa información los trabajadores tienen que poner todos sus esfuerzos para desempeñar las tareas que se les asignen. El mal desempeño de tareas para las cuales no tienen habilidades o conocimientos repercute en su expulsión del programa y repatriación, teniendo que soportar las consecuencias de una decisión tomada por las agencias de reclutamiento y de selección.

“Han aumentado las horas de trabajo y la intensidad del trabajo. La misma producción masiva flexible se basa en ello.” (Gil, 2004:12)

La producción masiva flexible requiere que los trabajadores migrantes trabajen en forma intensa y por bastantes horas al día, situaciones a las que están dispuestos los trabajadores migrantes, ya que vienen a obtener la mayor cantidad de ingresos posibles en cada temporada. Donde está la

explotación de los empleadores capitalistas es que no desean dar a los trabajadores migrantes las horas de descanso que necesitan para reponer sus fuerzas, condiciones adecuadas en la vivienda para dormir, alimentarse, tiempo para la compra de alimentos y el desarrollo personal.

Los trabajadores migrantes desean ser tratados como seres humanos, con respeto a su libertad y a su dignidad.

Según Castillo y García (2001) uno de los ámbitos donde se despliega la movilización de la fuerza de trabajo remite a los espacios/tiempos de socialización: las prácticas constituyen a las poblaciones en un factor apto para incorporarse a lo lógico del capital en función de su disponibilidad y de su capacidad profesional elementos que configuran los diferentes niveles de empleabilidad de unos y otros individuos.

Los trabajadores migrantes se encuentran delimitados en el espacio y el tiempo. Se involucran al mundo de la globalización del trabajo con conocimiento de la separación familiar y de la disponibilidad de tiempo para hacerlo. Se decepcionan cuando descubren las condiciones reales de trabajo y de vida que les tienen preparadas los empleadores capitalistas. La renovación de trabajadores migrantes va ligada en parte a esta situación y a los beneficios que obtienen las agencias de reclutamiento y selección con los trabajadores migrantes nuevos.

Según Castillo y García (2001) otro ámbito donde se activa la aludida movilización refiere a los espacios/tiempos organizacionales: en estos, las prácticas sociales (de carácter técnico-organizativo) configuran y codifican los comportamientos productivos en orden a la consecución de unos determinados objetivos, se trata además de prácticas que segmentan a los individuos en función de su adaptabilidad y polivalencia.

Los trabajadores migrantes deben de cumplir cuotas de trabajo mínimas cada día, estas corresponden a criterios que establecen los empleadores capitalistas, para obtener el máximo de rendimiento. Los trabajadores migrantes tratan de adaptarse a las condiciones de trabajo y a las tareas que se les asignan. Existen tiempos de aprendizaje de las nuevas tareas que son muy limitados y a veces presentan dificultad de comprensión.

El capital sólo puede aumentar cambiándose por fuerza de trabajo, engendrando el trabajo asalariado. Y la fuerza de trabajo del trabajador asalariado sólo puede cambiarse por capital acrecentándolo, fortaleciendo la potencia de que es esclavo. El aumento del capital es, por tanto, aumento del proletariado, es decir, de la clase trabajadora. (Marx 1849:19)

Los trabajadores migrantes están aumentando el capital de los empleadores capitalistas. Este capital se está generando como producto de la fuerza de trabajo y de las condiciones laborales y humanas que se les impone en la cantidad de horas trabajadas, en ciertos casos más del doble del trabajador local, sin días límite para trabajar, viviendo en las propiedades de los empleadores, en resumen su tiempo, disponibilidad y permanencia en el trabajo depende de la voluntad del empleador.

Según Guerrero (2008), Marx en relación al campo describe el proceso de expropiación del campesino o productor rural a quien se le despoja de la tierra.

La cantidad de empleadores capitalistas locales va disminuyendo cuando sus propiedades son compradas por empresas transnacionales, las cuales tienden a apropiarse de tierras de grandes dimensiones. Los trabajadores migrantes tienen oportunidad de empleo en las diversas tenencias de la tierra, a nivel individual, familiar y transnacional.

Según Guerrero (2008), Marx hace un análisis de largo alcance en cuanto a que la clase trabajadora, “por educación, tradición y hábito, reconoce

las exigencias del modo capitalista de producción como leyes naturales, evidentes por sí mismas.”

Los trabajadores migrantes identifican la realidad que viven en su relación con el empleador capitalista, le dan un carácter de permanente durante la duración del contrato y sin posibilidad de cambio. Existe una cierta concepción de aceptación de la situación que se vive, además porque la reacción ante ello es sancionada con la expulsión del programa, lo que infunde miedo y a veces desesperación controlada por parte de los trabajadores migrantes.

La necesidad de mano de obra en las fincas propicia que los empleadores busquen trabajadores para ser migrantes en otros países.

El poseedor de dinero encuentra en el mercado esta mercancía *específica*: la *capacidad de trabajo o la fuerza de trabajo*.

Entendemos por *capacidad o fuerza de trabajo* el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase.

Sin embargo, para que el poseedor de dinero pueda encontrar en el mercado, como una *mercancía*, la fuerza de trabajo, tienen que concurrir diversas condiciones. El cambio de mercancías no implica de suyo más *relaciones de dependencia* que las que se desprenden de su propio carácter. (Marx, 1867:106)

El trabajador migrante vende su fuerza de trabajo, sin que por ello se entienda que esta vendiéndose él mismo, situación que confunden ciertos empleadores. El trabajador migrante necesita de un trabajo con mejores ingresos, por lo que vende en tanto persona, libremente, su fuerza de trabajo por el tiempo de duración del contrato.

La *fuerza de trabajo* sólo puede aparecer en el mercado, como una *mercancía*, siempre y cuando que sea ofrecida y vendida *como una mercancía por su propio poseedor*, es decir, por la persona a quien pertenece. Para que éste, su poseedor, pueda venderla como una mercancía, es

necesario que disponga de ella, es decir, que sea *libre propietario* de su capacidad de trabajo, de su persona. El poseedor de la fuerza de trabajo y el poseedor del dinero se enfrentan en el mercado y contratan de igual a igual como *poseedores de mercancías*, sin más distinción ni diferencia que la de que uno es comprador y el otro vendedor: ambos son, por tanto, *personas jurídicamente iguales*. Para que esta relación se mantenga a lo largo del tiempo es, pues, necesario que el dueño de la fuerza de trabajo sólo la venda por *cierto tiempo*, pues si la vende en bloque y para siempre, lo que hace es venderse a sí mismo, convertirse de libre en esclavo, de poseedor de una mercancía en mercancía. Es necesario que el dueño de la fuerza de trabajo, *considerado como persona*, se comporte constantemente respecto a su fuerza de trabajo como respecto a algo que le pertenece y que es, por tanto, su mercancía, y el único camino para conseguirlo es que sólo la ponga a disposición del comprador y sólo la ceda a éste para su consumo pasajero, por un determinado tiempo, sin renunciar por tanto, a su *propiedad*, aunque ceda a otro su disfrute. (Marx, 1867:106)

La fuerza de trabajo del trabajador migrante es lo que él posee para vender y obtener ingresos para su familia.

La segunda condición esencial que ha de darse para que el poseedor de dinero encuentre en el mercado la *fuerza de trabajo como una mercancía*, es que su poseedor, no pudiendo vender *mercancías* en que su trabajo se materialice, *se vea obligado a vender como una mercancía su propia fuerza de trabajo*, identificada con su corporeidad viva. (Marx, 1867:106)

Al carecer de otros bienes materiales opta por vender su fuerza de trabajo en el extranjero con la ilusión de poder mejorar su situación económica en un menor tiempo posible.

Para poder vender *mercancías distintas* de su fuerza de trabajo, el hombre necesita poseer, evidentemente, *medios de producción*, materias primas, instrumentos de trabajo, etc. No puede hacer botas sin cuero. Además, necesita *medios de vida*. Nadie, por muy optimista que sea, puede vivir de los productos del porvenir, ni por tanto de valores de uso aún no producidos por completo, y, desde el día en que pisa la escena de la tierra, el hombre consume antes de poder producir y mientras produce. Si sus productos se crean con el carácter de *mercancías*, necesariamente tienen que venderse después de su producción, y por tanto, sólo pueden satisfacer las necesidades del productor *después de vendidos*.

Al tiempo necesario para la producción hay que añadir el tiempo necesario para la venta. (Marx, 1867:106)

El trabajador migrante escoge en forma libre el arriesgarse a trabajar en el extranjero dejando a la familia y a su sociedad. Cuando logra sus objetivos económicos regresa a su hogar en forma satisfactoria.

Para convertir el *dinero en capital*, el poseedor de dinero tiene, pues, que encontrarse en el *mercado, entre las mercancías*, con el *obrero libre*; *libre* en un doble sentido, pues de una parte ha de poder disponer libremente de su fuerza de trabajo como de *su propia mercancía*, y, de otra parte, no ha de tener otras mercancías que ofrecer en venta; ha de hallarse, pues, suelto, escotero y libre de todos los *objetos* necesarios para realizar por cuenta propia su fuerza de trabajo. (Marx, 1867:106)

El empleador desea mano de obra que conozca y con experiencia del trabajo que se va a desempeñar, le interesa la producción.

Al poseedor de dinero, que se encuentra con el mercado de trabajo como departamento especial del mercado de mercancías, no le interesa saber *por qué* este obrero libre se enfrenta con él en la órbita de la circulación. Por el momento, tampoco a nosotros nos interesa este problema. Nos atenemos teóricamente a los hechos, a los mismos hechos a que el poseedor de dinero se atiene prácticamente. (Marx, 1867:107)

Este proceso de relación laboral empleador-trabajador migrante corresponde al sistema que lo pone en acción, en condiciones diferentes a las existentes para los trabajadores locales.

Pero, hay algo indiscutible, y es que la naturaleza no produce, de una parte, poseedores de dinero o de mercancías, y de otra parte simples poseedores de sus fuerzas personales de trabajo. Este estado de cosas no es, evidentemente obra de la *historia natural*, ni es tampoco un estado de cosas social común a todas las épocas de la historia. Es, indudablemente, el fruto de un desarrollo histórico precedente, el producto de una larga serie de transformaciones económicas, de la destrucción de toda una serie de formaciones más antiguas en el campo de la producción social. (Marx, 1867:107)

Las concepciones históricas de trabajo de los empleadores condicionan su modo de operación y relación laboral con los trabajadores migrantes.

En la existencia del producto como *mercancía* van implícitas condiciones históricas determinadas. Para convertirse en mercancía, es necesario que el producto *no se cree como medio directo de subsistencia para el propio productor*. Si se hubiera seguido investigando hasta averiguar bajo qué condiciones los productos *todos o la mayoría* de ellos revisten la forma de *mercancía*, habríamos descubierto que esto sólo acontece a base de un régimen de producción específico y concreto, el *régimen de producción capitalista*. (Marx, 1867:107)

La relación del producto y la mercancía corresponden a las situaciones propias de la división del trabajo.

La transformación del *producto en mercancía* lleva consigo una *división del trabajo dentro de la sociedad* tan desarrollada, que en ella se consuma el divorcio entre el valor de uso y el valor de cambio, que en la fase del *trueque directo* no hace más que iniciarse. Pero esta fase de progreso se presenta ya en las más diversas formaciones económicas sociales de que nos habla la historia. (Marx, 1867:107)

El empleador requiere de la fuerza de trabajo del trabajador migrante, quien una vez ha firmado el contrato para su desempeño en la propiedad del empleador pierde su libertad de ofrecer la mano de obra, condicionado por el contrato de trabajo a un empleador único, situación existente con el aval de funcionarios y diplomáticos.

Las condiciones *históricas* de existencia del capital no se dan, ni mucho menos, con la circulación de mercancías y de dinero. El capital sólo surge allí donde el poseedor de medios de producción y de vida encuentra en el mercado al *obrero libre* como vendedor de su fuerza de trabajo, y esta *condición histórica* envuelve toda una historia universal. Por eso el *capital* marca, desde su aparición, una *época* en el proceso de la producción social. (Marx, 1867:107)

El tiempo de trabajo del trabajador migrante es delimitado por el contrato, el cual corresponde al tiempo de producción del empleador.

El valor de la fuerza de trabajo, como el de toda otra mercancía, lo determina *el tiempo de trabajo necesario* para la producción, incluyendo, por tanto, la reproducción de este artículo específico.

Considerada como valor, la fuerza de trabajo no representa más que una determinada cantidad de trabajo social medio *materializado* en ella. La fuerza de trabajo sólo existe como actitud del ser viviente. Su producción presupone, por tanto, la existencia de éste. Y, partiendo del supuesto de la existencia del individuo, la producción de la fuerza de trabajo consiste en la reproducción o conservación de aquél. (Marx, 1867:107)

La fuerza de trabajo del trabajador migrante es utilizada por un tiempo definido en el año, lo que le acredita como trabajador temporal, durante ese tiempo de trabajo debe cubrir sus necesidades familiares y personales, con este sistema se deja por un lado la opción de continuidad de trabajo, antigüedad, estabilidad laboral.

Para su conservación, el ser viviente necesita una cierta suma de medios de vida. Por tanto, el tiempo de trabajo necesario para producir la fuerza de trabajo viene a reducirse al tiempo de trabajo necesario para la producción de estos medios de vida: o lo que es lo mismo, el *valor de la fuerza de trabajo* es el *valor de los medios de vida necesarios* para asegurar la subsistencia de su poseedor. Sin embargo, la fuerza de trabajo sólo se realiza ejercitándose, y sólo se ejercita *trabajando*. Al ejercitarse, al trabajar, se gasta una determinada cantidad de músculos, de nervios, de cerebro humano, etc., que es necesario reponer, Al intensificarse este gasto, tiene que intensificarse también, forzosamente, el ingreso. Después de haber trabajado hoy, el propietario de la fuerza de trabajo tiene que volver a repetir mañana el mismo proceso, en idénticas condiciones de fuerza y salud. Por tanto, la suma de víveres y medios de vida habrá de ser por fuerza suficiente para mantener al individuo trabajador en su estado normal de vida y de trabajo. (Marx, 1867:108)

La satisfacción de las necesidades en los trabajadores migrantes se realiza por un período de tiempo, tiene que cubrir el tiempo en el que los trabajadores logran llegar a las condiciones sociales que no les permitían los ingresos anteriores.

Las necesidades naturales, el alimento, el vestido, la calefacción, la vivienda, etc., varían con arreglo a las condiciones del clima y a las demás condiciones naturales de cada país. Además, *el volumen de las llamadas necesidades*

*naturales*, así como el modo de satisfacerlas, son de suyo *un producto histórico* que depende, por tanto, en gran parte, del nivel de cultura de un país y, sobre todo, entre otras cosas, de las condiciones. Los hábitos y las exigencias con que se haya formado la clase de los obreros libres. (Marx, 1867:108)

La limitación del tiempo a cuatro años de participación en el programa puede generar condiciones de regreso al punto de partida para los trabajadores y familias que aspiraban a salir de sus condiciones iniciales.

A diferencia de las otras mercancías, la valoración de la fuerza de trabajo encierra, pues, un elemento histórico moral. Sin embargo, en un país y en una época determinados, la suma media de los *medios de vida necesarios* constituye un factor fijo. El poseedor de la fuerza de trabajo es un ser mortal. Por tanto, para que su presencia en el mercado sea continua, como lo requiere la transformación continua de dinero en capital, es necesario que el vendedor de la fuerza de trabajo se perpetúe, como se perpetúa todo ser viviente, por la *procreación*. (Marx, 1867:108)

La ausencia de fuerza de trabajo en la sociedad de los empleadores requiere la contratación de mano de obra en el extranjero. Existen casos que ya llegan a la segunda generación.

Por lo menos, habrán de reponerse por un número igual de fuerzas nuevas de trabajo las que retiran del mercado el desgaste y la muerte. La suma de los medios de vida necesarios para la producción de la fuerza de trabajo incluye, por tanto, los medios de vida de los sustitutos, es decir, de los hijos de los obreros, para que esta raza especial de poseedores de mercancías pueda perpetuarse en el mercado. (Marx, 1867:108)

Los trabajadores migrantes han laborado la tierra desde su infancia y se transmiten los conocimientos de una generación a la otra, esto desde hace siglos, situación que se hace notoria entre trabajadores migrantes que provienen del sector agrícola o de otros sectores.

Para modificar la naturaleza humana corriente y desarrollar la habilidad y la destreza de hombre para un trabajo determinado, desarrollando y especializando su fuerza de trabajo, hácese necesaria una determinada cultura o instrucción, que, a su vez, exige una suma mayor o menor de equivalentes de mercancías. Los gastos de educación de la

fuerza de trabajo varían según el carácter más o menos calificado de ésta. Por tanto, estos gastos de aprendizaje, que son insignificantes tratándose de la fuerza de trabajo corriente, entran en la suma de los valores invertidos en su producción. (Marx, 1867:108)

El tiempo del trabajo modifica las condiciones de vida de los trabajadores migrantes en forma integral, sobre todo a nivel económico.

*El valor de la fuerza de trabajo se reduce al valor de una determinada suma de medios de vida.*

*Cambia, por tanto, al cambiar el valor de éstos, es decir, al aumentar o disminuir el tiempo de trabajo necesario para su producción.*

*Una parte de los medios de vida, v. gr. los víveres, el combustible, etc., se consume diariamente y tiene que reponerse día tras día. Otros medios de vida, tales como los vestidos, los muebles, etc., duran más, y por tanto sólo hay que reponerlos más de tarde en tarde. Unas mercancías hay que comprarlas o pagarlas diariamente, otras semanalmente, trimestralmente, etc. Pero, cualquiera que sea el modo como estos gastos se distribuyen durante el año, por ejemplo, lo cierto es que han de cubrirse día tras día con los ingresos medios. (Marx, 1867:108)*

Los trabajadores migrantes reciben su pago en forma quincenal, siendo lo más difícil los primeros quince días. Al comenzar a trabajar reciben un préstamo del empleador, el que deben pagar en las quincenas subsiguientes.

*En los países en que impera el régimen de producción capitalista, la fuerza de trabajo no se  *paga*  nunca hasta que ya ha funcionado durante el plazo señalado en el contrato de compra, v. gr. al final de cada semana. Es decir, que el obrero  *adelanta*  en todas partes al capitalista el valor de uso de la fuerza de trabajo y el comprador la consume, la utiliza, antes de  *habérsela pagado*  al obrero, siendo, por tanto, éste el que  *abre crédito*  al capitalista. (Marx, 1867:109)*

Los trabajadores migrantes viven en dependencia de la posibilidad de pago del empleador, sin que tengan mecanismos de defensa al respecto.

*Y que esto no es ninguna fantasía lo demuestra el hecho de que, de vez en cuando, los obreros  *pierdan los*  salarios devengados, al quebrar el capitalista, y lo evidencia también toda una serie de efectos menos circunstanciales. Sin embargo, el que el dinero funcione como medio de compra o*

como medio de pago no altera para nada el carácter del cambio de mercancías. El precio de la fuerza de trabajo se fija contractualmente, aunque no se realice hasta después de entregada la mercancía, como ocurre con el alquiler o la renta de una casa. La fuerza de trabajo queda vendida, aunque no se pague hasta más tarde. Sin embargo, para enfocar el fenómeno en toda su pureza, es conveniente partir del supuesto provisional de que al poseedor de la fuerza de trabajo se le abona el precio contractualmente estipulado en el momento mismo de venderla. (Marx, 1867:109-110)

El empleador invierte en lo necesario para la producción. El salario mínimo del trabajador migrante definido en el contrato corresponde a lo establecido por la Comisión de Normas de Trabajo de Quebec. Las deducciones ilegales permiten al empleador recuperar parte del capital pagado al trabajador migrante.

El poseedor del dinero compra en el mercado de mercancías y paga por todo lo que valen los objetos necesarios para este proceso, las materias primas, etc. *El proceso de consumo de la fuerza de trabajo* es, al mismo tiempo, el *proceso de producción de la mercancía y de la plusvalía*.

El consumo de la fuerza de trabajo, al igual que el consumo de cualquier otra mercancía, se opera *al margen del mercado o de la órbita de la circulación*. (Marx, 1867:110)

La relación laboral trabajador migrante – empleador está regida por el contrato de trabajo, las condiciones laborales reales posteriores a la firma se desarrollan en plano de dependencia y vulnerabilidad para el trabajador migrante, bajo la limitante de trabajo con un empleador único.

La *órbita de la circulación o del cambio de mercancías*, dentro de cuyas fronteras se desarrolla la compra y la venta de la fuerza de trabajo, era, en realidad, el verdadero *paraíso de los derechos del hombre*. Dentro de estos linderos, sólo reinan la *libertad*, la *igualdad*, la *propiedad*, y *Bentham*. La *libertad*, pues el comprador y el vendedor de una mercancía, v. gr. de la *fuerza de trabajo*, no obedecen a más ley que la de su *libre voluntad*. Contratan como *hombres* libres e iguales ante la ley. El *contrato* es el resultado final en que sus voluntades cobran una expresión jurídica *común*. La *igualdad*, pues compradores y vendedores sólo contratan como *poseedores de mercancías*, cambiando equivalente por equivalente. La *propiedad*, pues cada cual dispone y solamente puede disponer de lo que es *suyo*. Y *Bentham*, pues a cuantos intervienen en estos actos sólo los mueve su interés. La única fuerza que los une y los pone en relación es

la fuerza de su *egoísmo*, de su provecho personal, de su *interés privado*. (Marx, 1867:110)

Las condiciones impuestas del empleador a través del contrato comprenden aspectos de la vida personal del trabajador migrante, vivienda, transporte, tiempo libre.

Precisamente *por eso*, porque cada cual cuida solamente de sí y ninguno vela por los demás, contribuyen todos ellos, gracias a una *armonía preestablecida de las cosas* o bajo los auspicios de una providencia omniastuta, a realizar la obra de su provecho mutuo, de su conveniencia colectiva, de su interés social.

Al abandonar esta órbita de la circulación simple o cambio de mercancías, adonde el librecambista *vulgaris* va a buscar las ideas, los conceptos y los criterios para enjuiciar la sociedad del capital y del trabajo asalariado, parece como si cambiase algo la fisonomía de los *personajes* de nuestro drama. El antiguo poseedor de dinero abre la marcha convertido en *capitalista*, y *tras* él viene el poseedor de la fuerza de trabajo, transformado en *obrero suyo*; aquél, pisando recio y sonriendo desdeñoso, todo ajetreado; éste, tímido y receloso, de mala gana, como quien va a vender su propia pelleja y sabe la suerte que le aguarda: que se la *curtan*. (Marx, 1867:110)

La contratación de trabajadores migrantes es en grandes cantidades donde hay producción industrial en el campo, maquinaria y grandes extensiones de tierra o subcontratación a otros empleadores.

La producción capitalista comienza, en realidad, allí donde *un capital* individual emplea simultáneamente un número relativamente grande de obreros, es decir, allí donde el proceso de trabajo presenta un radio extenso de acción, lanzando al mercado productos en una escala *cuantitativa* relativamente grande. La *producción capitalista* tiene, histórica y lógicamente, su *punto de partida* en la reunión de un número relativamente grande de obreros que trabajan al mismo tiempo, en el mismo sitio (o, sí se prefiere, en el mismo campo de trabajo), en la fabricación de la misma clase de mercancías y bajo el mando del mismo capitalista. (Marx, 1867:198)

Los trabajadores migrantes laboran en equipos de trabajo cuando la producción agrícola lo requiere, propiciando oportunidad de trabajo colectivo.

La *forma del trabajo* de muchos obreros coordinados y reunidos con arreglo a un plan en el *mismo* proceso de producción o en procesos de producción distintos, pero *enlazados* se llama *cooperación*.

La *suma mecánica de fuerzas* de los diversos obreros es algo sustancialmente distinto de la potencia social de fuerzas que desarrollan muchos brazos coordinados *simultáneamente en la misma operación indivisa*.

En estos casos, el fruto del trabajo combinado no podría alcanzarse por el trabajo individual, o sólo podría alcanzarse en un plazo de tiempo mucho más largo o en una escala diminuta. La cooperación no tiende solamente a potenciar la fuerza productiva individual, sino a crear una fuerza productiva nueva, con la necesaria característica de *fuerza de masa*. (Marx, 1867:199)

El trabajador migrante opta a trabajar en el extranjero para obtener ingresos superiores a los que puede adquirir en su comunidad.

El valor de la fuerza de trabajo se determina por el valor de los medios de vida consuetudinariamente necesarios para el sustento del obrero medio. Aunque su *forma* puede variar, la masa de estos medios de vida debe considerarse, dentro de una época y de una sociedad determinadas, como un factor dado, y por tanto como una magnitud constante. Lo que cambia es el *valor* de la *masa*. En la determinación del valor de la fuerza de trabajo entran, además, otros dos factores. Uno es su *costo de desarrollo*, que varía con el régimen de producción; otro, su *diferencia de naturaleza*, según que se trate de trabajo masculino o femenino, maduro o incipiente. El consumo de estas diversas fuerzas de trabajo, condicionado a su vez por el régimen de producción, determina grandes diferencias en el costo de reproducción de la familia obrera y en el valor del obrero varón adulto. Sin embargo, ambos factores quedan descartados de nuestra investigación. (Marx, 1867:311)

Mientras más horas de trabajo durante una jornada, hay más producción, sin contar el efecto en las fuerzas de los trabajadores y su recuperación para otras jornadas de trabajo.

La intensidad creciente del trabajo supone un despliegue mayor de trabajo dentro del mismo espacio de tiempo. Por consiguiente, una jornada de trabajo más intensiva se traduce en una cantidad mayor de producto que una jornada menos intensiva del mismo número de horas. Ciertamente es que al aumentar la fuerza productiva, la misma jornada de trabajo suministra una cantidad mayor de productos. Pero en este caso baja el valor de cada producto, puesto que supone

menos trabajo que antes; en cambio, en el primer caso aquel valor permanece invariable, ya que el producto sigue costando el mismo trabajo. Aquí, crece el número de productos sin que su precio disminuya. Y con su número, crece la suma de sus precios, mientras que allí la suma de valor sigue siendo la misma, aunque se distribuya entre una masa mayor de productos.

Por tanto, si el número de horas permanece inalterable, una jornada de trabajo más intensivo arroja un producto mayor de valor y, por consiguiente, suponiendo que el valor del dinero no se altere, más dinero. Su producto de valor varía cuando su intensidad se desvía del grado social medio. (Marx, 1867:314)

Las condiciones de trabajo varían de un país al otro, existen diferentes realidades que delimitan factores históricos de diversa índole que influyen en la manera de concebir el trabajo en su rendimiento, intensidad, jornada laboral.

Sí la intensidad del trabajo aumentase simultáneamente y por igual en todas las ramas industriales, el nuevo grado, más alto, de intensidad se convertiría en el grado social medio o normal y dejaría por tanto, de contar como magnitud extensiva. Sin embargo, aún en este caso, los grados medios de intensidad del trabajo de los distintos países seguirían siendo distintos y modificarían, por tanto, la aplicación de la ley del valor a las distintas jornadas nacionales de trabajo. La jornada más intensiva de trabajo de una nación se traduce en una expresión monetaria más alta que la jornada menos intensiva de otro país. (Marx, 1867:314)

Debido a las condiciones de vida que se les imponen a los trabajadores migrantes hay quienes prefieren trabajar más horas por día en lugar de descansar o quedarse en la vivienda sin nada que hacer, aunque esto provoque un mayor desgaste físico.

Al prolongarse la jornada de trabajo, puede ocurrir que el precio de la fuerza de trabajo *quede por debajo de su valor*, aunque nominalmente permanezca *invariable* o incluso *aumente*. En efecto, el valor de un día de fuerza de trabajo está calculado, dará, sobre su duración normal media o sobre la duración normal de la vida de un obrero y sobre el desgaste normal medio, ajustado a la naturaleza humana, de la sustancia vital puesta en movimiento. Hasta cierto punto, cabe compensar el desgaste mayor de la fuerza de trabajo que necesariamente supone toda prolongación de la jornada

umentando al mismo tiempo la remuneración. Pero, rebasado ese punto, el desgaste crece en progresión geométrica, destruyéndose al mismo tiempo todas las condiciones normales de reproducción y de funcionamiento de la fuerza de trabajo. A partir de este momento, el precio de la fuerza de trabajo y su grado de explotación dejan de ser magnitudes conmensurables entre sí. (Marx, 1867:315)

Los trabajadores migrantes tienen trabajo las horas y días que definen los empleadores, deseando poder tener más ingresos desean las horas de trabajo, que sean de acuerdo a sus fuerzas.

La supresión de la forma capitalista de producción permitiría reducir la *jornada de trabajo* al *trabajo necesario*. Sin embargo, éste, suponiendo que todas las demás circunstancias permaneciesen inalterables, dilataría sus límites. Por dos razones. Primero, porque las condiciones de vida del obrero serían más prósperas y sus exigencias mayores. Segundo, porque se incorporaría al trabajo necesario una parte de lo que actualmente es trabajo excedente, a saber: la cantidad de trabajo necesaria para crear un fondo social de reserva y acumulación. Cuanto más crece la fuerza productiva del trabajo, más puede acortarse la jornada, y cuanto más se acorta ésta más puede crecer la intensidad del trabajo. Socialmente considerada, la productividad del trabajo crece también con su economía. Esta no incluye solamente la economía de los medios de producción, sino también la supresión de todo lo que sea trabajo inútil. Pero, mientras que el régimen capitalista de producción impone la economía dentro de cada empresa individual, su sistema anárquico de competencia engendra el despilfarro más desenfrenado de medios sociales de producción y fuerza de trabajo, obligando además a sostener un sinnúmero de funciones que sí actualmente se hacen inexcusables son, de suyo, perfectamente superfluas. (Marx, 1867:316)

Las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes son diferentes de las condiciones de los trabajadores locales, sobre todo por estar lejos de la familia y de la comunidad.

Dadas la intensidad y la fuerza productiva del trabajo, *la parte de la jornada social de trabajo necesaria para la producción material* será tanto más corta, y tanto más larga por tanto la parte de tiempo conseguida para la libre actividad espiritual y social de los individuos, cuanto *más equitativamente* se distribuya el trabajo entre todos los miembros útiles de la sociedad, cuanto más se reduzcan los sectores sociales que rehúyen la necesidad natural del

trabajo para echarla sobre los hombros de otros. En este sentido, el límite absoluto con que tropieza la reducción de la jornada de trabajo es el *carácter general de éste*. En la sociedad capitalista, si una clase goza de tiempo libre es a costa de convertir la vida toda de las masas en tiempo de trabajo. (Marx, 1867:316)

### 7.2.2 Capitalista

Según Gil (2004) existe la dependencia de grandes áreas mundiales en la que la agricultura es la forma económica dominante, pero está sometida al dominio mundial del modo de producción capitalista. Existen miles de millones de agricultores empobrecidos, dentro de concepciones de producción precapitalistas.

La situación de los trabajadores migrantes se encuentra dentro de la globalización de la mano de obra hacia las áreas de producción agrícola capitalista, tendiendo a mantenerse en condiciones de dependencia del empleador capitalista. Al perder el trabajo tiende a retornar a las condiciones económicas y sociales iniciales.

Según Gil (2004) sólo existe una clase burguesa homogénea, expresión del Capital como un conjunto de relaciones sociales internas de la explotación del trabajo asalariado mundial.

Los empleadores capitalistas hacen parte de la producción mundial y de las relaciones de explotación globalizada de los trabajadores migrantes. La necesidad de mano de obra migrante y la necesidad de trabajo facilitan las condiciones de dominio existente sobre los trabajadores migrantes.

Según Guerrero (2008) Marx menciona que la burguesía necesita y usa el poder del estado para regular el salario, prolongar la jornada laboral y mantener al trabajador en esa dependencia.

La relación entre los empleadores capitalistas y funcionarios de gobierno es muy cercana, al nivel que, hay funcionarios de gobierno que participan de las reuniones ejecutivas de una agencia de reclutamiento.

Los funcionarios toman decisiones en beneficio de los empleadores capitalistas, los trabajadores migrantes no tienen ni voz ni voto en estas decisiones.

### 7.2.3 Familia

Según Marx y Engels (2007) otro componente es la familia, donde se da la división natural del trabajo y la división de la sociedad, en familias opuestas genera una distribución desigual del trabajo y de sus productos.

Las familias de los trabajadores migrantes cambian sus condiciones iniciales en la división del trabajo familiar, ya que la ausencia de los trabajadores que laboran en el extranjero lo requiere. Las mujeres asumen los roles de padre y madre ante la ausencia de sus esposos. Los hombres asumen los roles de padre y madre en la ausencia de sus esposas. Durante el período de contratación, los trabajadores deben desempeñar todas las tareas domésticas que les conciernen, más las que pueden comunicar a su familia por teléfono o Internet. Al regresar del compromiso laboral al hogar se generan otras condiciones dentro de la familia. Las condiciones económicas de los trabajadores migrantes generan situaciones de relación económica diferente con la sociedad.

### 7.2.4 Estructura social

Según Marx (1849) el interés del capitalista y del obrero, es el mismo, afirman los burgueses y sus economistas. En efecto, el obrero parece si el capital no le da empleo. El capital parece si no explota la fuerza de trabajo, y,

para explotarla, tiene que comprarla. Cuanto más velozmente crece el capital destinado a la producción, el capital productivo, y, por consiguiente, cuanto más próspera es la industria, cuanto más se enriquece la burguesía, cuanto mejor marchan los negocios, más obreros necesita el capitalista y más caro se puede vender la fuerza de trabajo del obrero.

Decir que los intereses del capitalista y los intereses de los obreros son los mismos, equivale simplemente a decir que el capital y el trabajo asalariado son dos aspectos de una misma relación. El uno se halla condicionado por el otro.  
(Marx, 1849:20)

Los intereses del empleador capitalista y del trabajador migrantes son diferentes. El trabajador migrante necesita del ingreso que genera el empleo y el empleador capitalista necesita de la fuerza de trabajo del trabajador migrante. El empleador capitalista aumenta sus ganancias por la fuerza de trabajo, la que no aumenta sus beneficios, ni ingresos en la misma dimensión.

Según Guerrero (2008) la teorización de las personas o individuos en Marx es una personificación de “las relaciones económicas reales, o más caras de las categorías económicas propiamente dichas.”

Los trabajadores migrantes están en una relación de trabajo con los empleadores, en la que establecen comunicación y contacto continuo en un intercambio lingüístico condicionado por diversas circunstancias sociales establecidas.

Según Guerrero (2008) Marx describe la sobrepoblación relativa, fluctuante en relación a la ocupación femenina y del joven; la latente en la agricultura, la proletarización del obrero urbano y la estancada, como empleo irregular propio de una economía “negra o sumergida.”

El trabajador migrante ocupa posiciones desiertas por falta de trabajadores locales, entre otros, debido a la migración a ciudades, además son trabajos considerados a un nivel particular en la sociedad.

Según Gil (2004) la exclusión de la mujer de tener contactos sociales con personas ajenas a las fincas, mantiene parámetros de discriminación profunda hacia su persona impidiendo la posibilidad de su desarrollo integral.

La manifestación mental de alienación es evidente en ciertos encargados o supervisores de los trabajadores migrantes, quienes, siendo del mismo origen nacional y cultural, intentan reproducir un sistema de explotación fundamentados en realidades que creen que existen en sus lugares de origen y no en la realidad de los trabajadores migrantes.

Según Marx (2003) Bonaparte concibe que haya ciertas condiciones que el soldado no resiste. Empieza obsequiándole a los oficiales y suboficiales, cigarros y champagne, aves frías y salchichón adobado con ajo, después lo extiende al resto del ejército.

Los diplomáticos y funcionarios de los países de origen pueden ser beneficiados por el manejo de ciertos recursos económicos que existen en forma paralela y complementaria a los salarios de los trabajadores migrantes.

Según Marx (2003) Bonaparte beneficia a los curas dándoles poder sobre la educación del pueblo sometiendo bajo ellos a los maestros de escuela.

Los empleadores capitalistas mantienen el apoyo de quienes reciben beneficios de ellos, entre estos algunos miembros de la Iglesia que tienen discursos religiosos a su favor. Otros religiosos se dedican a los trabajadores migrantes en forma de un verdadero apostolado.

Según Marx (2003) los negocios de la clase media son en la industria y el comercio, ante lo cual Bonaparte, con un gobierno fuerte, los desea hacer florecer, entre las medidas que toma está la de otorgarles concesiones ferroviarias. Para mantener contenta a la clase media le baja a la mitad al impuesto del vino, el cual toman en abundancia.

Los empleadores capitalistas pertenecen a una organización sindical patronal, que los apoya en sus intenciones de defensa de sus derechos, sobre todo cuando hay problemas de clima y se afecta la producción, entonces consideran que sus ingresos han sido afectados. Los empleadores capitalistas no dejan que los trabajadores migrantes se organicen.

Según Marx (2003) en un período en la Asamblea Nacional, los pequeños burgueses traicionan a sus representantes parlamentarios, los representantes engañan a los pequeños burgueses.

En condiciones normales, los diplomáticos traicionan los intereses de los trabajadores migrantes dejándolos a su suerte, sólo preocupándose que haya puestos de trabajo y nada más, el resto será a la voluntad del empleador capitalista. Así mismo los trabajadores migrantes han perdido confianza en las autoridades diplomáticas, ya no creen en sus palabras, ni acuden a ellos porque tienden a beneficiar al empleador capitalista.

Según Marx (2003) las amenazas revolucionarias de los pequeños burgueses y de sus representantes democráticos son sólo modos de intimidar al otro. Cuando han manifestado amenazas y deben ejecutarlas hacen lo posible porque no se cumplan, sea actuando erróneamente o generando pretextos.

Muchas de las amenazas a los trabajadores migrantes son cumplidas con el apoyo y la impunidad de autoridades consulares y diplomáticas del país

de origen de los trabajadores migrantes, quienes actúan del lado de los empleadores capitalistas. Son embajadores de la voluntad de los empleadores en lugar de defensores de sus conciudadanos, es de recordar que los salarios de los diplomáticos son pagados por los ciudadanos del país a quienes no defienden.

Según Marx (2003) cuando preparan una lucha le dan la señal al pueblo, el cual tiene “recursos inagotables.” Pero si resulta que sus intereses no son satisfechos o no logran el poder deseado, comienzan a buscar culpables de la situación, sea en un detalle no previsto, porque se dieron ciertas circunstancias particulares u otras razones.

Los trabajadores migrantes tienen recursos que utilizan en función de las circunstancias que se les presentan. El miedo es uno de las limitantes para actuar, paraliza la acción y neutraliza la mente de los trabajadores migrantes para defenderse. En algunas luchas por la defensa de sus derechos dejan solos a los dirigentes o a los compañeros que son líderes, quienes resultan afectados por el empleador capitalista. Existen quienes priorizan las diferencias ante las similitudes, no participan de la organización y no manifiestan solidaridad.

Según Marx (2003) el proletariado fue perdiendo sus representantes en la Asamblea Nacional y en la prensa porque perdieron su credibilidad ante sus electores o fueron acusados en los tribunales.

Los trabajadores migrantes siguen las orientaciones de sus líderes, quienes los orientan en relación a los problemas que se les presentan, en estas decisiones tienden a mantener el empleo. Existen trabajadores migrantes que se informan lo más que pueden sobre la defensa de sus derechos sin dañar su empleo. Otros aceptan las condiciones que viven de una manera estoica. Los empleadores capitalistas asumen que no tienen

consecuencias cuando provocan violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, porque estos últimos no van a quejarse.

Existen categorías entre el capitalista y el trabajador, una de ellas es la que Guerrero (2008) denomina como el pequeño patrón.

Concepciones equívocas sobre los pequeños patronos, encargados o supervisores se presentan en las relaciones con los trabajadores migrantes. Algunos latinoamericanos viviendo en Canadá asumen posiciones de este tipo, manifestándose más explotadores que el mismo patrón.

Según Guerrero (2008), para Marx producir significa producir las condiciones materiales de existencia de la vida humana, producir las relaciones sociales que se generan con ello; la totalidad de esas relaciones con la naturaleza y entre sí.

Su participación en la producción canadiense es para los trabajadores migrantes una ocasión para mejorar sus condiciones de vida, sin embargo, no necesariamente son beneficiados por las mercancías producto de esa producción, sino que los beneficios son para otros.

Según Guerrero (2008), Marx da una definición de cooperación: es la forma del trabajo de muchos que, en el mismo lugar y en equipo, trabajan planificadamente en el mismo proceso de producción conexas. La concentración de masas mayores de medios de producción en manos de los capitalistas individuales se convierte en condición material (y no sólo formal) para la cooperación de los asalariados.

Los trabajadores migrantes conviven en cooperación en su trabajo cuando las condiciones laborales y sociales lo permiten. Es una manera conocida para el desempeño de sus tareas. Cuando los empleadores

capitalistas propician un ambiente de explotación inhumana e individualizada se impide la comunicación y buenas relaciones entre los trabajadores migrantes, provocando las consecuencias correspondientes.

Según Marx y Engels (2007) otro de los componentes de la identidad es la estructura social y el Estado, los cuales salen del proceso de vida de algunos individuos; manifestándose en forma real, desarrollando sus actividades teniendo en cuenta sus limitaciones y las condiciones materiales existentes. Los hombres producen sus ideas, siendo hombres reales y dinámicos condicionados por determinadas fuerzas productivas.

Las limitaciones materiales que enfrentan los trabajadores migrantes en las condiciones laborales y de vida son decididas por los empleadores capitalistas. Propiciando un marco establecido en cuanto a la generación de ideas, a la vivencia real y dinámica como seres humanos.

Según Marx y Engels (2007) la producción se manifiesta en el trabajo como en la procreación como una doble relación, natural y social, siendo la social una cooperación entre individuos.

Los trabajadores migrantes viven una realidad social en condiciones inexistentes o muy limitadas de comunicación con las personas de la comunidad. Condiciones impuestas por el empleador capitalista, por las condiciones físicas del lugar donde viven, por el transporte u otros factores ajenos a la voluntad del trabajador migrante. Quien desarrolla sus actividades dentro de estas limitantes sociales, aceptando que las relaciones sociales son casi exclusivamente con personas relacionadas en la producción. La cooperación que existe entre trabajadores migrantes y empleadores capitalistas es casi inexistente, existe una relación de trabajo aislada e individual más que de cooperación. Existen casos en que la competencia establecida e individualidad propiciada entre los trabajadores migrantes

establece relaciones que impiden la posibilidad de una cooperación entre ellos. Otros pocos empleadores trabajan en cooperación con los trabajadores migrantes.

Diferencias entre sociología burguesa y marxismo (Gil, 2004).	
Sociología burguesa	Marxismo
Las clases pueden estudiarse antes que la economía.	Las clases pueden estudiarse después que la economía.
Las clases se observan en el status, consumo y comportamiento individual.	Las clases se expresan en sus luchas colectivas y en las revoluciones.
Existe una alta movilidad social que los individuos pueden llegar a ascender de clase.	La movilidad es muy restringida.
Las mujeres y los pueblos oprimidos no pueden ser comprendidos desde la teoría de las clases.	Sólo pueden y deben ser estudiados desde las contradicciones internas al capitalismo y mediante una visión del concepto de clases, que integra las causas y efectos de la opresión sexo-economía y nacional.

Las diferencias entre clases se hacen presentes entre los trabajadores migrantes y empleadores.

Las relaciones entre los hombres es uno de los elementos de mayor relevancia en las concepciones marxistas.

El conocimiento con los demás es también una premisa del materialismo dialéctico e histórico, es en la sociedad en la cual el hombre vive, por tanto, no es posible concebir el conocimiento sin los otros, donde radica la diferencia, el constructivismo promueve el empoderamiento individual y el materialismo filosófico fomenta el empoderamiento social. (Villaseca, 2008:9)

El empoderamiento individual es priorizado en el contexto de los empleadores capitalistas. El empoderamiento social tiene su amplio espacio en la realidad social del ciudadano común, de las instituciones y academias dedicadas a la defensa de los derechos. Los trabajadores migrantes tienen más relación con la posición individualista del empleador capitalista, con quien se comunican la mayor parte del tiempo de la duración del contrato.

Según Guerrero (2008) en la sociedad, el capital es activo en las relaciones de trabajo, relaciones entre capitalistas y obreros. Entre estos últimos incluye los asalariados.

El trabajador y la trabajadora migrantes como ser social tienen relación con el “otro” en sentido comunitario. Viven en un contexto donde predomina la el capital del empleador capitalista. La relación consigo mismo la establecen en base a su historia y su sociedad, prioritariamente su familia.

Según Marx (1849) las relaciones existentes entre capitalistas y trabajadores se han ido desarrollando diferentemente a través del tiempo en las diversas regiones del mundo.

Las relaciones temporales que se establecen entre empleadores capitalistas y trabajadores migrantes como parte de la globalización generan condiciones laborales y humanas diferentes a las condiciones sólo locales. Donde se involucran muchos aspectos humanos como son la familia, la educación, el idioma, la salud, la seguridad en el trabajo, los derechos humanos y laborales, las culturas, las religiones, otros aspectos como el contrato, salario, el transporte aéreo, el transporte al trabajo, la vivienda, la alimentación.

Según Guerrero (2008) Marx profundiza en la relación de intercambio entre capitalista y obrero, en la cual el obrero vende su fuerza de trabajo

(como única opción de generar recursos para vivir) y el capitalista la compra (considerándolo un derecho sobre el trabajo ajeno, definiendo las condiciones salariales, de tiempo de trabajo, de condiciones laborales, etc.). Así mismo, analiza las condiciones en las que el obrero es dominado por su fuerza de trabajo en manos del capitalista. Situaciones cuando se genera la competencia desleal e inhumana entre obreros por la obtención de empleos.

Las condiciones del trabajador migrante son las de la venta de su fuerza de trabajo y del empleador capitalista de su compra. La competencia entre trabajadores migrantes es establecida inicialmente por las agencias de reclutamiento y de selección en los países de origen de los trabajadores migrantes. Esta competencia es impulsada en condiciones desleales.

#### 7.2.5 Trabajo

Según Marx (1849) todas estas partes integrantes del capital son productos del trabajo, trabajo acumulado; el trabajo acumulado que sirve de medio de nueva producción es el capital.

El capital del empleador capitalista y sus partes integrantes provienen del trabajo realizado por los trabajadores migrantes, que generan nuevas opciones de producción y con ello más capital.

Según Guerrero (2008) el trabajo que Marx analiza es el trabajo humano, su relación con el valor y la mercancía. Se refiere a la fuerza humana del trabajo y al conjunto de la fuerza de trabajo de la sociedad.

La condición humana del trabajo es requerida por los trabajadores migrantes, quienes viven en constante cuestionamiento e inconformidad de la priorización del capital ante su fuerza humana de trabajo.

Según Guerrero (2008) Marx clasifica al trabajo que crea la mercancía como “trabajo útil.” Como parte de la división social del trabajo, la cual se ha desarrollado históricamente. Analiza el trabajo como gasto de fuerza de trabajo humano, gasto productivo de cerebro, músculo, mano, órganos sensibles... humanos, como “trabajo humano puro y simple.” Es precisamente este trabajo simple el único cuya cantidad le interesa a Marx en todo El Capital.

Los trabajadores migrantes están trabajando temporalmente durante los años más productivos de sus vidas, gastando sus fuerzas, órganos, sus condiciones físicas y mentales en la producción de mercancías del empleador capitalista.

Con la decisión de limitar a cuatro años el máximo de permanencia continua de un trabajador migrante en el programa no se reconoce ni siquiera el derecho a la posible jubilación, la cual pagan con sus impuestos, que se adquiere a partir de los 10 años de trabajo, generando la duda de lo que sucederá con la contribución al fisco de esa cantidad de dinero.

Según Guerrero (2008), Marx analiza las funciones del valor en cuanto al uso, al trabajo abstractamente humano y al trabajo bajo forma directamente social.

El valor del trabajo para los trabajadores migrantes es realizado tomando en consideración el costo que representa para la familia la separación del padre o de la madre. Tiene carácter social hacia la convivencia diaria que tienen con quienes le rodean, así mismo en sus hogares donde existe el vacío de su presencia.

La *mercancía* tiene dos *caras*: la de valor de uso y la de valor de cambio.

El trabajo expresado en el valor no presentaba los mismos caracteres que el trabajo creador de valores de uso. Nadie,

hasta ahora, había puesto de relieve críticamente este doble carácter del trabajo representado por la mercancía.

Bajo el tropel de los diversos valores de uso o mercancías, desfila ante nosotros un conjunto de trabajos útiles no menos variados, trabajos que difieren unos de otros en género, especie, familia, subespecie y variedad: es la división social del trabajo, condición de vida de la producción de mercancías, aunque, esta no lo sea, a su vez, de la división social del trabajo. (Marx, 1867:27)

El trabajo es necesario para generar ingresos que permitan una aceptable condición de vida de los trabajadores migrantes.

Como creador de valores de uso, es decir como *trabajo útil*, el trabajo es, por tanto, condición de vida del hombre, y condición independiente de todas las formas de sociedad, una necesidad perenne y natural sin la que no se concebiría el intercambio orgánico entre el hombre y la naturaleza ni, por consiguiente, la vida humana.

Los valores de uso, levita, lienzo, etc., o lo que es lo mismo, las mercancías consideradas como objetos corpóreos, son *combinaciones de dos elementos*: la materia, que suministra la naturaleza, y el trabajo. Si descontamos el conjunto de trabajos útiles contenidos en la levita, en el lienzo, etc., quedará siempre un substrato material, que es el que la naturaleza ofrece al hombre sin intervención de la mano de éste. En su producción, el hombre sólo puede proceder como procede la misma naturaleza, es decir, *haciendo que la materia cambie de forma...* Más aún. En este trabajo de conformación, el hombre se apoya constantemente en las fuerzas naturales. *El trabajo no es, pues, la fuente única y exclusiva de los valores de uso que produce, de la riqueza material.* El trabajo es, como ha dicho William Petty, el padre de la riqueza, y la tierra la madre. (Marx, 1867:28)

La capacidad de trabajo de los trabajadores migrantes corresponde a las condiciones sociales que han vivido desde su infancia, resistencia adquirida por las difíciles condiciones humanas y materiales.

El trabajo humano es el empleo de esa simple fuerza de trabajo que todo hombre común y corriente, por término medio, posee en su organismo corpóreo, sin necesidad de una especial educación. El simple trabajo medio cambia, indudablemente, de carácter según los países y la cultura de cada época, pero existe siempre, dentro de una sociedad dada. El trabajo complejo no es más que el trabajo simple *potenciado o*, mejor dicho, *multiplicado*: por donde una pequeña cantidad de trabajo complejo puede equivaler a una cantidad grande de trabajo simple. Y la experiencia demuestra que esta reducción de trabajo complejo a trabajo

simple es un fenómeno que se da todos los días y a todas horas. Por muy complejo que sea el trabajo a que debe su existencia una mercancía, el *valor* la equipara enseguida al producto del trabajo simple, y como tal valor sólo representa, por tanto, una determinada cantidad de trabajo simple. Las diversas proporciones en que diversas clases de trabajo se reducen a la *unidad de medida* del trabajo simple se establecen a través de un proceso social que obra a espaldas de los productores, y esto les mueve a pensar que son el fruto de la costumbre. En lo sucesivo, para mayor sencillez, consideraremos siempre la fuerza de trabajo, cualquiera que ella sea, como expresión directa de la fuerza de trabajo *simple*, ahorrándonos así la molestia de reducirla a la unidad. Por tanto, si con relación al valor de uso el trabajo representado por la mercancía sólo interesa cualitativamente, con relación a la magnitud del valor interesa sólo en su aspecto cuantitativo, una vez reducido a la unidad de trabajo humano puro y simple. En el primer caso, lo que interesa es la clase y calidad del trabajo; en el segundo caso, su cantidad, su duración. Y como la magnitud de valor de una mercancía sólo acusa la cantidad del trabajo encerrado en ella, en ciertas y determinadas proporciones las mercancías representarán siempre, necesariamente, valores iguales. (Marx, 1867:28-29)

La valoración del trabajo de los trabajadores migrantes por los empleadores es reconocida en pocos casos. La mayoría de trabajadores migrantes a pesar que aportan sus conocimientos y experiencias, manifiestan que no son reconocidos en su trabajo.

La capacidad productiva es siempre, naturalmente, capacidad productiva de trabajo útil, concreto. Y sólo determina, como es lógico, el grado de eficacia de una actividad productiva útil, encaminada a un fin, dentro de un período de tiempo dado. Por tanto, el trabajo útil rendirá una cantidad más o menos grande de productos según el ritmo con que aumente o disminuya su capacidad productiva. Por el contrario, los cambios operados en la capacidad productiva no afectan de suyo al trabajo que el valor representa. Como la capacidad productiva es siempre función de la forma concreta y útil del trabajo, es lógico que tan pronto como se hace caso omiso de su forma concreta, útil, no afecte para nada a éste. El mismo trabajo rinde, por tanto, durante el mismo tiempo, idéntica cantidad de valor, por mucho que cambie su capacidad productiva. En cambio, puede arrojar en el mismo tiempo cantidades distintas de valores de uso, mayores o menores según que su capacidad productiva aumente o disminuya. Como se ve, el mismo cambio operado en la capacidad productiva, por virtud del cual aumenta el rendimiento del trabajo y, por tanto, la masa de los valores de uso creados por éste, disminuye la magnitud de valor de esta masa total incrementada, siempre

en el supuesto de que acorte el tiempo de trabajo necesario para su producción. Y a la inversa. Todo trabajo es, de una parte, gasto de la fuerza humana de trabajo en el sentido fisiológico y, como tal, como trabajo humano igual o trabajo humano abstracto, forma el valor de la mercancía. Pero todo trabajo es, de otra parte, gasto de la fuerza humana de trabajo bajo una forma especial y encaminada a un fin y, como tal, como trabajo concreto y útil, produce los valores de uso. (Marx, 1867:30)

El trabajador migrante vende su fuerza de trabajo al empleador, generándole ingresos significativos.

El uso de la fuerza de trabajo es *el trabajo mismo*. El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo *trabajar* a su vendedor. Este se convierte así en fuerza de trabajo *en acción*, en obrero, lo que antes sólo era *en potencia*.

Para materializar su trabajo en *mercancías*, tiene, ante todo, que materializarlo en valores *de uso*, en *objetos* aptos para la satisfacción de necesidades de cualquier clase. Por tanto, lo que el capitalista hace que el obrero fabrique es un determinado valor de uso, un *artículo* determinado. La *producción de valores de uso u objetos útiles* no cambia de carácter, de un modo *general*, por el hecho de que se efectúe *para* el capitalista y bajo su control. Por eso, debemos comenzar analizando el *proceso de trabajo*, sin fijarnos en la *forma social concreta* que revista.

El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y las manos, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina. Aquí, no vamos a ocuparnos, pues no nos interesan, de las primeras formas de trabajo, formas instintivas y de tipo animal. Detrás de la fase en que el obrero se presenta en el mercado de mercancías como vendedor de su propia fuerza de trabajo, aparece, en un fondo prehistórico, la fase en que el trabajo humano no se ha desprendido aún de su primera forma instintiva. Aquí, partimos del supuesto del trabajo plasmado ya bajo una forma en la que pertenece exclusivamente al *hombre*. (Marx, 1867:116)

Los trabajadores migrantes, en cuanto hombres, aportan en el trabajo con sus cualidades intelectuales, materiales y espirituales.

Al final del proceso de trabajo, brota un resultado que antes de comenzar el proceso existía ya *en la mente del obrero*; es decir, un resultado que tenía ya existencia *ideal*. El obrero no se limita a hacer cambiar de forma la materia que le brinda la naturaleza, sino que, al mismo tiempo, *realiza en ella su fin*, fin que él *sabe* que rige como una ley las modalidades de su actuación y al que tiene necesariamente que supeditar su voluntad. Y esta supeditación no constituye un acto aislado. Mientras permanezca trabajando, además de esforzar los órganos que trabajan, el obrero ha de aportar esa voluntad *consciente del fin* a que llamamos *atención*, atención que deberá ser tanto más reconcentrada cuanto menos atractivo sea el trabajo, por su carácter o por su ejecución, para quien lo realiza, es decir, cuanto menos disfrute de él el obrero como de un juego de sus fuerzas físicas y espirituales. (Marx, 1867:116)

La concepción de trabajo en los trabajadores migrantes es diferente por su origen cultural, quienes lo consideran como fuente necesaria de ingresos, otros como parte de su concepción del cosmos.

Los factores simples que intervienen en el proceso de trabajo son: la *actividad adecuada a un fin*, o sea, el *propio trabajo*, *su objeto y sus medios*.

El hombre se encuentra, sin que él intervenga para nada en ello, con *la tierra* (concepto que incluye también, económicamente, el del *agua*), tal y como en tiempos primitivos surte al hombre de provisiones y de medios de vida aptos para ser consumidos directamente, como el *objeto general* sobre que versa el trabajo humano. Todas aquellas cosas que el trabajo no hace más que desprender de su contacto directo con la tierra son objetos de trabajo que la naturaleza brinda al hombre. Tal ocurre con los peces que se pescan, arrancándolos a su elemento, el agua, con la madera derribada en las selvas vírgenes; con el cobre separado del filón. Por el contrario, cuando el objeto sobre que versa el trabajo ha sido ya, digámoslo así, filtrado *por un trabajo* anterior, lo llamamos *materia prima*.

Toda materia prima es objeto de trabajo, pero no todo objeto de trabajo es materia prima. Para ello es necesario que haya experimentado, por medio del trabajo, una cierta transformación. (Marx, 1867:116-117)

Los trabajadores migrantes utilizan instrumentos de trabajo, propios de la naturaleza.

El *medio de trabajo* es aquel objeto o conjunto de objetos que el obrero interpone entre él y el objeto que trabaja y que le sirve para *encauzar su* actividad sobre este objeto. El hombre se sirve de las cualidades mecánicas, físicas y químicas de las cosas para utilizarlas, *conforme al fin perseguido*, como instrumentos de actuación sobre otras Cosas. El objeto que el obrero empuña *directamente* –sí prescindimos de los víveres aptos para ser consumidos sin más manipulación, de la fruta, por ejemplo, en cuyo caso los instrumentos de trabajo son sus propios órganos corporales – no es el objeto sobre que trabaja, sino el instrumento de trabajo. De este modo, los productos de la naturaleza se convierten directamente en *órganos* de la actividad del obrero, órganos que él incorpora a sus propios órganos corporales, prolongando así, a pesar de la Biblia, su estatura natural. (Marx, 1867:117)

El conocimiento de la tierra es ancestral en los trabajadores migrantes que provienen del campo, se utilizan instrumentos de trabajo adecuados a sus condiciones.

La tierra es su despensa primitiva y es, al mismo tiempo, su primitivo arsenal de instrumentos de trabajo. La *propia tierra* es un instrumento de trabajo aunque exija, para su cultivo, para poder ser utilizada como instrumento de trabajo, toda otra serie de instrumentos y un desarrollo de la fuerza de trabajo relativamente grande. Tan pronto como el proceso de trabajo se desarrolla un poco, reclama instrumentos de trabajo fabricados. En las cuevas humanas más antiguas se descubren instrumentos y armas de piedra. Y en los orígenes de la historia humana, los animales *domesticados*, es decir, adaptados, transformados ya por el trabajo, desempeñan un papel primordial como instrumentos de trabajo, al lado de la *piedra y la madera* talladas, los huesos y las conchas. El uso y la fabricación de medios de trabajo, aunque en germen se presenten ya en ciertas especies animales, caracterizan el *proceso de trabajo específicamente humano*, razón por la cual Franklin define al hombre como “a *toolmaking animal*”, o sea como un animal que fabrica instrumentos. Y así como la estructura y armazón de los restos de huesos tienen una gran importancia para reconstituir la organización de especies animales desaparecidas, los vestigios de *instrumentos de trabajo* nos sirven para apreciar antiguas formaciones económicas de la sociedad, ya sepultadas. Lo que distingue a las épocas económicas unas de otras no es lo que se hace, sino el cómo se hace, con qué instrumentos de trabajo se hace. Los instrumentos de trabajo no son solamente el barómetro indicador del desarrollo de la fuerza de trabajo del hombre, sino también el exponente de las condiciones sociales en que se trabaja. Y, dentro de la categoría de los instrumentos de trabajo, los *instrumentos mecánicos*, cuyo conjunto forma lo que podríamos llamar el *sistema óseo y muscular de la*

*producción*, acusan las características esenciales de una época social de producción de un modo mucho más definido que esos instrumentos cuya función se limita a servir de receptáculos de los objetos de trabajo y a los que en conjunto podríamos designar, de un modo muy genérico, como el *sistema vascular de la producción*, v. gr., los tubos, los barriles, las canastas, los jarros, etc. La industria química es la única en que estos instrumentos revisten una importancia considerable. (Marx, 1867:117)

Existen medios para el desempeño del trabajo que son nuevos para los trabajadores migrantes, aprenden a utilizarlos e influyen en su capacidad de trabajo y desempeño como seres humanos.

Entre los objetos que sirven de *medios* para el proceso de trabajo cuéntanse, en un sentido amplio, además de aquellos que sirven de mediadores entre los efectos del trabajo y el objeto de éste y que, por tanto, actúan de un modo o de otro para encauzar la actividad del trabajador, todas *aquellas condiciones materiales* que han de concurrir para que el proceso de trabajo se efectúe. Trátense de condiciones que no se identifican directamente con dicho proceso, pero sin las cuales éste no podría ejecutarse, o sólo podría ejecutarse de un modo imperfecto. Y aquí, volvemos a encontrarnos, como medio general de trabajo de esta especie, con la *tierra misma*, que es la que brinda al obrero el locus *stand* y a su actividad el campo de acción (*field of empilogment*). Otros medios de trabajo de este género, pero debidos ya al trabajo del hombre, son, por ejemplo, los locales en que se trabaja, los canales, las calles, etc. (Marx, 1867:117)

El trabajador migrante logra un producto de su trabajo, el cual conlleva su esfuerzo y dedicación, siendo el empleador el dueño del medio de producción.

En el *proceso de trabajo* la actividad del hombre consigue, valiéndose del instrumento correspondiente, transformar el objeto sobre que versa el trabajo con arreglo al fin perseguido. Este proceso desemboca y se extingue en el *producto*. Su producto es un *valor de uso*, una materia dispuesta por la naturaleza y adaptada a las necesidades humanas mediante un cambio de forma. El trabajo se compenetra y confunde con su objeto. Se materializa en el objeto, al paso que éste se elabora. Y lo que en el trabajador era dinamismo, es ahora en el producto, plasmado en lo que es, quietud. El obrero es el tejedor, y el producto el tejido. Si analizamos todo este proceso desde el punto de vista de su resultado, *del producto*, vemos que ambos factores, los *medios de trabajo* y el *objeto* sobre que éste recae, son los

medios de *producción* y el trabajo un *trabajo productivo*.  
(Marx, 1867:117)

El empleador contrata al trabajador migrante en las condiciones limitantes que les imponen las agencias de reclutamiento y de selección.

El capitalista se dispone, pues, a consumir la mercancía que ha comprado, *la fuerza de trabajo*, es decir, hace que su poseedor, o sea, *el obrero, consuma trabajando* los medios de producción. Claro está que *el carácter general* del proceso de trabajo no varía por el hecho de que el obrero lo ejecute para el capitalista, en vez de ejecutarlo para sí. Tampoco cambia, de primera intención, porque en este proceso venga a deslizarse el capitalista, la *manera concreta* de hacer botas o de hilar hebra. El capitalista empieza, como es lógico, tomando la fuerza de trabajo tal y como se la brinda el mercado, y lo mismo, naturalmente, su trabajo, fruto de una época en que no existían capitalistas. (Marx, 1867:119)

El trabajador migrante cuando comienza a trabajar para el empleador se encuentra en condiciones de vulnerabilidad, ya que no conoce el medio, no conoce el idioma ni las condiciones de vida, además tiene condición de trabajar para un empleador único.

El obrero trabaja *bajo el control del capitalista*, a quien su trabajo pertenece. El capitalista se cuida de vigilar que este trabajo se ejecute como es debido y que los medios de producción se empleen convenientemente, es decir, sin desperdicio de materias primas y cuidando de que los instrumentos de trabajo se traten bien, sin desgastarse más que en aquella parte en que lo exija su empleo racional. Pero hay algo más, y es que *el producto es propiedad del capitalista* y no del productor directo, es decir, del obrero. El capitalista paga, por ejemplo, el *valor de un día de fuerza de trabajo*. Es, por tanto, dueño de utilizar como le convenga, durante un día, el uso de esa fuerza de trabajo, ni más ni menos que el de otra mercancía cualquiera, v. gr. el de un caballo que alquilase durante un día. El uso de la mercancía pertenece a su comprador, y el poseedor de la fuerza de trabajo sólo puede entregar a éste el valor de uso que le ha *vendido* entregándole su *trabajo*. Desde el instante en que pisa el taller del capitalista, el *valor de uso* de su fuerza de trabajo, y por tanto su uso, o sea, *el trabajo*, le pertenece a éste. Al *comprar la fuerza de trabajo*, el capitalista *incorpora* el trabajo del obrero, como fermento vivo, a los elementos muertos de creación del producto, propiedad suya también. Desde su Punto de vista, el proceso *de trabajo* no es más que el *consumo* de la mercancía fuerza de trabajo comprada por él, si bien sólo la puede consumir *facilitándole medios de*

*producción. El proceso de trabajo es un proceso entre objetos comprados por el capitalista, entre objetos pertenecientes a él. Y el producto de este proceso le pertenece, por tanto, a él, al capitalista, ni más ni menos que el producto del proceso de fermentación de los vinos de su bodega. (Marx, 1867:119)*

Las aptitudes que demuestran los trabajadores migrantes por sus condiciones históricas y de situación generan plusvalía al empleador.

Otra condición que ha de ser tomada en cuenta es el carácter normal de la propia fuerza de trabajo. Es necesario que ésta, en el ramo en que se aplica, reúna el grado medio de aptitud, destreza y rapidez. Nuestro capitalista compra en el mercado fuerza de trabajo de calidad normal. Esta fuerza de trabajo debe aplicarse con el grado medio habitual de esfuerzo, poniendo el grado de intensidad socialmente acostumbrado en su inversión. El capitalista se cuida de velar celosamente porque el trabajador no disipe su tiempo. Ha comprado la fuerza de trabajo por un tiempo determinado. Quiere, naturalmente, que se le entregue lo que es suyo y no tolera que se le robe. Y finalmente –y para conseguirlo, el capitalista se cuida de promulgar un Código Penal ex profeso–, en el consumo de materias primas e instrumentos de trabajo no deberá nunca excederse de la tasa racional, pues los materiales o instrumentos de trabajo desperdiciados representan determinadas cantidades de trabajo materializado invertido superfluamente y que, por tanto, no cuentan ni entran en el producto del proceso de creación de valor. (Marx, 1867:124)

#### 7.2.6 Salario

“El salario es la cantidad de dinero que el capitalista paga al trabajador por un determinado tiempo de trabajo o por la ejecución de una tarea determinada.” (Marx 1849:10)

El papel del salario en la vida del trabajador es importante para poder acceder a solventar sus necesidades y las de su familia. La razón principal por la que los trabajadores migrantes dejan su hogar es para obtener ingresos mayores de los que pueden obtener localmente y con ellos mejorar sus condiciones de vida.

“El salario es el nombre con el que se designa el precio de la fuerza de trabajo o precio de trabajo del trabajador.” (Marx 1849:11)

El salario que se les paga a los trabajadores migrantes es a cambio de su fuerza de trabajo. Los trabajadores migrantes reciben el salario mínimo establecido en la provincia a donde van a trabajar, establecido por la Comisión de Normas de Trabajo.

“El salario no es la parte del trabajador en la mercancía por él producida. El salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra al trabajador una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva.” (Marx 1849:11)

El salario del trabajador migrante es concebido como parte de la mercancía. Existen empleadores capitalistas que conciben al trabajador migrante como mercancía. Expresiones de ese tipo se escuchan a ciertos niveles de las agencias de reclutamiento y de selección.

“El salario es el precio de una determinada mercancía, de la fuerza de trabajo del trabajador; se haya determinado por las mismas leyes que determinan el precio de cualquier otra mercancía.” (Marx 1849:12)

Las condiciones de mercado establecen los salarios mínimos de las provincias canadienses, a los cuales deben tener acceso los trabajadores migrantes. Estos salarios no son respetados por los empleadores capitalistas, quienes realizan descuentos unilaterales significativos por diversas razones.

El salario no se determina solamente, en general, por la cantidad de mercancías que pueden obtenerse a cambio de él; encierra diferentes relaciones, se halla determinado por su relación con la ganancia, con el beneficio obtenido por el capitalista: es un salario relativo, proporcional. (Marx 1849:21)

El salario real de los trabajadores migrantes corresponde a las condiciones de mercado y el salario neto al que reciben los trabajadores migrantes después de pagar impuestos y otros descuentos. El salario que reciben los trabajadores migrantes es variable en función de las horas de trabajo quincenal, pago de la vivienda, pago del transporte (en caso lo realice el empleador), pago de la declaración de impuestos, pago del billete de avión (trabajadores mexicanos), pago de deudas inducidas por las agencias de reclutamiento y de selección, pago de impuestos federales, pago de impuestos provinciales, pago de seguro privado en Canadá, pago de seguro médico en Guatemala.

El salario real expresa el precio del trabajo del trabajador en relación con el precio de las demás mercancías; el salario relativo acusa, por el contrario, la parte del nuevo valor creado por el trabajo, que percibe el trabajo directo, en proporción a la parte del valor que se incorpora al trabajo acumulado, es decir, al capital. (Marx 1849:22)

Los trabajadores migrantes no perciben salarios superiores a los establecidos, en este aspecto no influye la producción ni otros factores, reciben lo mínimo establecido por las normas.

Hay una ley general que rige el alza y la baja del salario y la ganancia en sus relaciones mutuas, el salario y la ganancia se hallan en razón inversa. La parte de que se apropia el capital, la ganancia, aumenta en la misma proporción en que disminuye la parte que le toca al trabajo, el salario, y viceversa. La ganancia aumenta en la medida en que disminuye el salario y disminuye en la medida en que éste aumenta; la ganancia no aumenta porque disminuya el salario, pero el salario disminuye por el aumento de la ganancia. (Marx 1849:22)

Las ganancias que puedan generarse por la fuerza de trabajo proporcionada por el trabajador migrante las recibe el empleador, aún con bastantes ganancias por las condiciones de producción que se den, el trabajador migrante recibe el mismo salario. Algunos empleadores capitalistas, sobre todo de la industria lechera no respetan los salarios que

aparecen en los contratos, pagando menos de lo establecido, generando la insatisfacción y descontento de los trabajadores migrantes.

“La ganancia aumenta en la medida en que disminuye el salario y disminuye en la medida en que éste aumenta; la ganancia no aumenta porque disminuya el salario, pero el salario disminuye por el aumento de la ganancia.” (Marx 1849:22)

La disminución del salario inducida por los empleadores capitalistas corresponde a concepciones de obtener una mayor ganancia de sus salarios, y al final, pagar en lo real salarios inferiores al mínimo establecido legalmente. Se manejan criterios relativos haciendo comparaciones con los salarios que los trabajadores migrantes tienen en sus países de origen, de las condiciones de vida que tienen en sus hogares y con ello se justifica la disminución del salario. Estos criterios también se escuchan por parte de representantes de los gobiernos exportadores de mano de obra.

“El salario relativo puede disminuir aunque aumente el salario real simultáneamente con el salario nominal, con la expresión monetaria del valor del trabajo, siempre que estos no suban en la misma proporción que la ganancia.” (Marx 1849:23)

Los salarios de los trabajadores migrantes se mantienen al nivel mínimo, las ganancias son de exclusivo beneficio para el empleador capitalista.

Según Marx (1849) el capital está formado por materias primas, instrumentos de trabajo y medios de vida de todo género que se emplean para producir nuevas materias primas, nuevos instrumentos de trabajo y nuevos medios de vida.

Los componentes del capital, materias primas e instrumentos de trabajo son utilizados por los trabajadores migrantes para darle uso a su fuerza de trabajo en la producción de mercancías.

Según Marx (1849) el aumento del salario al trabajador presupone un crecimiento veloz del capital productivo.

El salario del trabajador migrante no es aumentado, es independiente de la velocidad de crecimiento del capital productivo. No existen mecanismos que deseen justificar los empleadores capitalistas para hacerlo.

Visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero *se presenta* como el *precio del trabajo*, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo. Se habla del *valor del trabajo*, llamando *precio necesario o natural* de éste a su expresión en dinero. Y se habla también de los *precios comerciales del trabajo*; es decir, de los precios que oscilan por encima o por debajo de su precio necesario.

Para poder venderse en el mercado como mercancía, es evidente que el trabajo tendría que existir antes de ser vendido.

Ahora bien, si el obrero pudiese dar a su trabajo una existencia independiente, vendería mercancía y no trabajo.

Aun prescindiendo de estas contradicciones, un intercambio directo de dinero, es decir, de trabajo materializado, por trabajo vivo, anularía la *ley del valor*, ley que precisamente se desarrolla en toda su plenitud a base de la producción capitalista, o destruiría la *propia producción capitalista*, basada justamente en el *trabajo asalariado*. (Marx, 1867:322)

El trabajo desempeñado por el trabajador migrante es variado y muy completo, con cualidades que se utilizan cuando se presentan las oportunidades laborales.

En efecto, el poseedor de dinero no se enfrenta directamente, el mercado de las mercancías, con el *trabajo*, sino con el *obrero*. Lo que éste vende es su *fuerza de trabajo*. Tan pronto como su trabajo comienza a ponerse en acción, ha dejado de pertenecerle a él y no puede, por tanto, vender lo que ya no le pertenece. El trabajo es la sustancia y

la medida inmanente de los valores, pero de suyo *carece de valor*.

Cuando decimos "*valor del trabajo*", no sólo descartamos en absoluto el concepto del valor, sino que lo convertimos en lo contrario de lo que es. Se trata de una expresión puramente imaginaria como cuando hablamos, por ejemplo, del *valor de la tierra*. Sin embargo, estas expresiones imaginarias brotan del mismo régimen de producción. Son categorías en que cristalizan las *formas exteriores en que se manifiesta* la sustancia *real* de las cosas. En casi todas las ciencias es sabido que muchas veces las cosas se *manifiestan con* una forma inversa de lo que en realidad son; la única ciencia que ignora esto es la economía. (Marx, 1867:322)

Las condiciones de rendimiento y exigencia laboral se presentan más duras para el trabajador migrante que para el trabajador local, a quien no se le exige lo mismo.

Como el valor de trabajo no es más que una expresión impropia para designar el valor de la fuerza de trabajo, se desprende por sí mismo que el *valor del trabajo tiene que ser siempre más reducido que su producto de valor*, pues el capitalista hace que la fuerza de trabajo funcione siempre más tiempo del necesario para reproducir su propio valor. (Marx, 1867:323)

Existen condiciones laborales y de vida que se asemejan a las de la época de la esclavitud, es un sistema de neo-esclavitud en el continente americano.

Todo el trabajo del esclavo parecía trabajo no retribuido. Con el *trabajo asalariado* ocurre lo contrario: aquí, hasta el trabajo excedente o trabajo no retribuido parece pagado. Allí, el régimen de propiedad oculta el *tiempo que el esclavo trabaja para sí mismo*; aquí, el régimen del dinero esconde el *tiempo que trabaja gratis el obrero asalariado*.

Júzguese, pues, de la importancia decisiva que tiene la transformación del valor y precio de la fuerza de trabajo en el *salario*, es decir, en el valor y precio del trabajo mismo. En esta *forma exterior de manifestarse*, que oculta y hace invisible la realidad, invirtiéndola, se basan todas las ideas jurídicas del obrero y del capitalista, todas las mistificaciones del régimen capitalista de producción, todas sus ilusiones librecambistas, todas las frases apologéticas de la economía vulgar.

Aunque la historia universal necesite mucho tiempo para descubrir el *secreto del salario*, nada más fácil de comprender que la necesidad, la razón de ser de esta *forma exterior*. (Marx, 1867:324)

Los trabajadores migrantes son contratados por un tiempo delimitado, con carácter temporal de un año al otro, recibiendo un salario en forma quincenal o semanal.

La fuerza de trabajo se vende siempre *por un determinado tiempo*. Por tanto, la forma transfigurada en que se presenta *diariamente* el valor diario, semanal, etc., de la fuerza de trabajo es el del *“salario por tiempo”*, es decir, por días, etc. Ante todo, hay que observar que las leyes sobre el cambio de magnitudes del precio de la fuerza de trabajo y la plusvalía, se convierten, mediante simples cambios de forma, en *leyes del salario*. La diferencia entre el valor de cambio de la fuerza de trabajo y la *masa de medios de vida* en que se invierte este valor, se presenta también aquí como diferencia entre el salario *nominal* y el salario *real*. (Marx, 1867:327)

El salario del trabajador migrante es cuantificado por hora de trabajo en la mayoría de los casos, basado en el salario mínimo propio del tipo de trabajo que desempeña.

La suma de dinero que el obrero percibe por su trabajo diario, semanal, etc., forma la *cuantía* de su salario *nominal*, o sea, del salario *calculado sin arreglo al valor*. Pero es evidente que, según la duración de la jornada de trabajo, y, por tanto, según la *cantidad de trabajo* diariamente suministrada por él, el mismo jornal diario, semanal, etc., puede representar un *precio del trabajo* muy diverso, es decir, cantidades de dinero muy distintas *para la misma cantidad de trabajo*. Por tanto, en el salario por tiempo hay que distinguir entre la *cuantía total del salario* por días, por semanas, etc., y el *precio del trabajo*. El precio de la hora *de trabajo*, al que se llega mediante esta fórmula, *sirve de criterio de unidad para medir el precio del trabajo*. (Marx, 1867:327)

Los trabajadores migrantes que laboran en atrapar pollos y algunos en la recolección de fresas reciben salarios por cantidad o por piezas.

*El salario por piezas* no es más que la *forma transfigurada del salario por tiempo*, del mismo modo que éste, a su vez, no es más que la forma transfigurada del valor o precio de la fuerza de trabajo. A primera vista, parece como si en el salario por piezas el *valor* de uso vendido por el obrero no fuese la función de su fuerza de trabajo, del *trabajo vivo*, sino el *trabajo ya materializado en el producto*, y como sí el precio de éste no se determinase, como el salario por tiempo, por el quebrado

valor de un día de fuerza de trabajo – jornada de trabajo de un determinado número de horas sino por la *capacidad del rendimiento del productor*. (Marx, 1867:333)

La calidad del trabajo es evaluada subjetivamente por los empleadores, sin defensa posible del trabajador migrante.

La *calidad del trabajo* es fiscalizada directamente por la empresa, debiendo alcanzar el grado medio para que se abone íntegro el tipo de destajo. De este modo, el salario por piezas se convierte en una fuente copiosísima de deducciones de salario y fraudes por parte del capitalista. Este sistema brinda al capitalista un rasero magnífico para medir la *intensidad del trabajo*. Aquí, sólo se considera como *tiempo de trabajo socialmente necesario* y se retribuye como tal aquel que se materializa en una determinada cantidad de mercancías, conocida de antemano y fijada por la experiencia. (Marx, 1867:334)

El rendimiento de los trabajadores migrantes es evaluado por los empleadores en forma de su conveniencia.

La práctica enseña cuál es el producto medio de una hora de trabajo. Tratándose de modas nuevas, de arreglos, etc., surgen disputas entre patrono y obrero acerca de si una determinada pieza equivale a una hora, etc., de trabajo, hasta que la experiencia se encarga de fallar el pleito. (Marx, 1867:334)

La capacidad de trabajo medida por el rendimiento de los trabajadores migrantes propicia a propósito la competencia de rendimiento entre ellos, para conservar el acceso al trabajo de un año al otro.

Aceptado el destajo, el obrero se halla, por supuesto, personalmente interesado en desplegar su fuerza de trabajo con la mayor intensidad posible, lo que permite al capitalista elevar más fácilmente el *grado normal de intensidad del trabajo*.

El obrero se halla también personalmente interesado en que *la jornada de trabajo se prolongue*, pues con ello aumenta su salario diario o semanal. Se produce así la reacción que ya advertíamos en el salario por tiempo, aparte de que la prolongación de la jornada de trabajo, aunque el salario por piezas no varíe, implica de por sí una disminución en cuanto al *precio del trabajo*. (Marx, 1867:334)

Los trabajadores migrantes que han recibido el salario por hora y luego les han cambiado, sin su consentimiento, al pago por piezas, valoran el tiempo de trabajo y el salario recibido, sobre todo cuando el trabajo se realiza durante la noche. Los trabajadores migrantes son observadores del valor de los productos que generan ingresos al empleador.

Dicho en otros términos: el salario por piezas se reduce en la misma proporción en que aumenta el número de piezas producidas durante el mismo espacio de tiempo. Estos cambios de salario, aun cuando sean *puramente nominales*, provocan luchas constantes entre el capitalista y los obreros. Unas veces, porque el obrero se deja engañar por la *apariencia* del destajo, creyendo que se le paga lo que produce y no la fuerza de trabajo, y se rebela contra una reducción de salario a la que no corresponde la reducción en el precio de venta de la mercancía. Los obreros vigilan de cerca el precio de las materias primas y el de los géneros fabricados, pudiendo calcular con toda precisión lo que ganan sus patronos. El capital rechaza, naturalmente, y con razón, estas pretensiones, nacidas de un craso error acerca de la naturaleza del trabajo asalariado. Los capitalistas ponen el grito en el cielo ante esta osadía que supone el imponer un tributo a los progresos de la industria y declaran en redondo que al obrero le tiene sin cuidado el mayor o menor rendimiento del trabajo. (Marx, 1867:335-336)

Las diferencias de salarios de los trabajadores migrantes son evaluadas por ellos y por eso son motivados a aceptar las condiciones que se les presentan por el empleador.

El simple hecho de traducirse *el valor o el precio de la fuerza de trabajo* en la forma exotérica del *salario*, hace que todas aquellas leyes se conviertan en otras tantas *leyes que rigen los movimientos de los salarios*. Las combinaciones variables que se dan dentro de esta dinámica pueden presentarse como *diferencias simultáneas de los salarios nacionales* en los distintos países. Por eso, cuando se comparan los salarios de diversas naciones, deben tenerse en cuenta todos los factores que influyen en los *cambios* de la magnitud de valor de la fuerza de trabajo, el precio y la extensión de las necesidades elementales de vida del obrero, tal como se han desarrollado en la naturaleza y a través de la historia, los gastos de educación del obrero, la función del trabajo de la mujer y del niño, la productividad del trabajo, su volumen extensivo e intensivo. La más superficial de las comparaciones exige que lo primero que se haga sea reducir a jornadas de trabajo iguales el jornal medio vigente para las mismas industrias en los mismos países. Una vez nivelados

los salarios, hay que reducir el salario por tiempo a salario por piezas, pues sólo éste nos permite graduar la productividad y la magnitud intensiva del trabajo. (Marx, 1867:339)

El trabajo que desempeñan los trabajadores migrantes en las condiciones propias del campo en su comunidad tiene modalidades de ejecución diferentes a las que encuentran con los empleadores.

En todos los países rige una cierta intensidad media del trabajo, por debajo de cuyo límite éste consume, para producir una mercancía, más tiempo del socialmente necesario, no pudiendo, por tanto, ser considerado como trabajo de calidad normal.

Sólo aquel grado de intensidad que rebasa la media nacional, en un país determinado, modifica la medida del valor por la simple duración del tiempo de trabajo. No así en el mercado mundial, cuyas partes integrantes son los distintos países. La intensidad media del trabajo cambia de un país a otro; en unos es más pequeña, en otros mayores. Estas medias nacionales forman, pues, una escala, cuya unidad de medida es la unidad media del trabajo universal. Por tanto, comparado con otro menos intensivo, el trabajo nacional *más intensivo* produce durante el mismo tiempo más valor, el cual se expresa en más dinero. (Marx, 1867:339)

El trabajo que realizan los trabajadores migrantes en las fincas de los empleadores comprende los parámetros propios de la competencia internacional, donde existe una producción industrializada.

Pero hay un hecho que contribuye aún más a modificar la ley del valor en su aplicación internacional, y es que en el mercado mundial el trabajo nacional *más productivo* se considera al mismo tiempo como más intensivo, siempre y cuando que la nación más productiva no se vea obligada por la concurrencia a rebajar el precio de venta de sus mercancías hasta el límite de su valor. Remontándose sobre el nivel internacional. Por consiguiente, las diversas cantidades de mercancías de la misma clase producidas en distintos países durante el mismo tiempo de trabajo tienen distintos valores internacionales, expresados en distintos precios, es decir, en sumas de dinero que varían según los valores internacionales. Según esto, el valor relativo del dinero será menor en los países en que impere un régimen progresivo de producción capitalista que en aquellos en que funcione un régimen capitalista de producción más atrasado. De aquí se sigue igualmente que el salario nominal, el equivalente de la fuerza de trabajo expresado en dinero,

tiene que ser también más alto en los primeros países que en los segundos; lo cual no quiere decir, ni mucho menos, que este criterio sea también aplicable al salario real, es decir, a los medios de vida percibidos por el obrero. (Marx, 1867:339)

Los salarios son más altos que los salarios que pueden percibir en sus comunidades, esto contribuye a que los trabajadores migrantes tomen la decisión de trabajar en el exterior, lejos de su familia y de su comunidad.

Pero aún prescindiendo de estas diferencias relativas que se acusan en cuanto al valor del dinero en los distintos países, encontramos con frecuencia que el salario diario, semanal, etc., es más alto en los primeros países que en los segundos, mientras que el precio relativo del trabajo, es decir, el precio del trabajo en relación tanto con la plusvalía como con el valor del producto, es más alto en los segundos países que en los primeros. (Marx, 1867:339)

### 7.2.7 Capital

Para Marx (1849) cualquiera que sea la producción en que la clase capitalista se reparte los ingresos netos de la producción, la suma global de estos ingresos netos será la suma en que el trabajo vivo incrementa en bloque el trabajo acumulado. Esta suma global crece en la proporción en que el trabajo incrementa el capital; es decir, en la proporción en que crece la ganancia, en comparación con el salario.

Los ingresos del capitalista crecen en proporción con el aumento del capital por el trabajo, crece la suma global. La ganancia aumenta en diferente proporción que el salario.

Según Marx (1849) si el capital crece rápidamente, crece con mayor rapidez la competencia entre los trabajadores-obreros, (las plazas son limitadas y los trabajadores las defienden) disminuyen los medios de empleo y los medios de vida de la clase obrera; el rápido incremento del capital es la condición más favorable para el trabajo asalariado.

El incremento del capital en manos del empleador capitalista, propicia una mayor oportunidad de horas de trabajo, aumento en la cantidad de los trabajadores migrantes o aumento en las horas diarias de los trabajadores migrantes que están trabajando en ese momento con el empleador.

Según Marx (1849) si crece el capital productivo de la sociedad burguesa en bloque, se produce una acumulación más multilateral de trabajo. Crece el número y el volumen de capitales. El aumento del número de capitales hace aumentar la competencia entre los capitalistas.

La competencia entre capitalistas se hace presente en la contratación de los trabajadores migrantes. Mayores capitales transnacionales están en competencia con los capitales locales.

El plusvalor que obtiene el capitalista que contrata al trabajador migrante corresponde al producto de la producción y a las ganancias extras provenientes del salario del trabajador.

Para Guerrero (2008) el terrateniente además de obtener plusvalor del trabajador obtiene una parte del capitalista. El trabajo de la tierra le genera al capitalista un costo que beneficia al dueño de la tierra.

“El capital no consiste en que el trabajo acumulado sirva al trabajo vivo como medio para nueva producción. Consiste en que el trabajo vivo sirva al trabajo acumulado como medio para conservar y aumentar su valor de cambio.” (Marx 1849:19)

El trabajo de los trabajadores migrantes aumenta el valor de cambio del capital de los empleadores. Los empleadores capitalistas no contratan a los trabajadores migrantes para darles empleo, requieren de la fuerza de trabajo para el aumento del capital.

Según Marx (1849) el crecimiento del capital productivo significa el crecimiento del poder del trabajo acumulado sobre el trabajo vivo. El aumento de la dominación de la burguesía sobre la clase trabajadora.

Las ganancias de los empleadores son visualizadas inmediatamente por los trabajadores migrantes, en las adquisiciones que hacen los empleadores, nuevas fincas, nuevas maquinarias, nuevos vehículos, más días de vacaciones, mejores viviendas y otras más, sin embargo, las condiciones laborales y de vida de los trabajadores migrantes no mejoran, a veces empeoran.

Al crecer el capital, crece la masa del trabajo asalariado, crece el número de trabajadores asalariados; la dominación del capital se extiende a una masa mayor de individuos. Y, suponiendo el caso más favorable: al crecer el capital productivo, crece la demanda de trabajo y crece también, por tanto, el precio del trabajo, el salario. (Marx 1849:20)

La cantidad de trabajadores migrantes aumenta cuando la producción aumenta y cuando hay más inversión de capital en nuevas instalaciones, maquinarias, tierras y demás factores que aumenten el capital.

Los salarios se mantienen en las mismas condiciones, según informaciones que los empleadores capitalistas transmiten a los trabajadores migrantes que podrían optar a mejores salarios, esto no es posible porque las agencias de reclutamiento han impuesto un límite de acción en este sentido a los empleadores y no deben pagarles mejores salarios.

Según Marx (1849) si, con el rápido incremento del capital, aumentan los ingresos del trabajador, al mismo tiempo se ahonda el abismo social que separa al trabajador del capitalista, y crece, a la par, el poder del capital sobre el trabajo, la dependencia de este con respecto al capital.

Los trabajadores migrantes que logran obtener ingresos para mejorar sus condiciones de vida familiar generan dependencia del trabajo para mantenerlas o incluso para mejorarlas. El empleador capitalista impone más exigencias al trabajador migrante, quien las acepta, en general, para mantener a su familia en el nuevo medio de vida.

“El capital es una relación social de producción. Es una relación burguesa de producción, una relación de producción de la sociedad burguesa.” (Marx 1849:17)

El capital se concibe como una relación social de la producción, la cual corresponde a los empleadores capitalistas.

“El capital presupone el trabajo asalariado del trabajador, y éste, el capital. Ambos se condicionan y se engendran recíprocamente.” (Marx 1849:10)

El capital y el trabajo asalariado mantienen una relación de condicionamiento y generación mutua. Los trabajadores migrantes y los empleadores capitalistas mantienen esta relación por una duración indefinida, una vez unos y otros existen y se necesitan.

Según Marx (1849) el capital no se compone solamente de medios de vida, instrumentos de trabajo y materias primas, no se compone solamente de productos materiales; se compone igualmente de valores de cambio. Todos los productos que lo integran son mercancías. El capital no es, pues, solamente una suma de productos materiales; es una suma de mercancías, de valores de cambio, de magnitudes sociales.

El capital de los empleadores capitalistas es una suma de valores de cambio, de relaciones sociales, particularmente con los trabajadores migrantes que proveen sus fuerzas de trabajo.

Según Guerrero (2008) para Marx cuando en el capital se socializa el trabajo y los medios de producción, se centraliza el Capital, concentrándose en pocas manos, al mismo tiempo genera orden, unión y organización en los obreros, aumentando su rebeldía, propiciándose la negación de la negación, donde se instaura la propiedad individual.

La organización de los trabajadores migrantes va en aumento de año con año, cada vez más trabajadores migrantes se organizan y aprenden a defender sus derechos en base a las condiciones que se les presentan. Los empleadores capitalistas centralizan el capital, aumentando sus posiciones individualistas.

Según Guerrero (2008), para Marx cuando se profundiza en la circulación del dinero, se da la circulación del crédito del capitalista cuando es dinero para gastar, consumir, no para generar nuevo capital. El movimiento del capital global se da de tal manera que el capital individual es parte del total entremezclado con los demás. El capital como valor, el cual se valoriza, es una relación de clases y un movimiento, un proceso cíclico, no es estático. Es capital si se mantiene durante este proceso idéntico a sí mismo y se compara consigo mismo.

Los trabajadores migrantes participan de la circulación del capital. Consumen, gastan. Algunos promueven el ahorro para realizar inversiones en viviendas y terrenos para cultivar. El capital puede aumentar si lo utilizan en ese sentido. Es parte de un proceso cíclico.

La cantidad de trabajadores migrantes en una misma finca es determinada por el empleador en base a las fuerzas de trabajo que necesita para generar cierto capital.

Pero, sabemos que el *capital variable* es la expresión en dinero del *valor global de todas las fuerzas de trabajo* empleadas al mismo tiempo por el capitalista. El valor del capital variable será, por tanto, igual al *valor medio de una fuerza de trabajo* multiplicado por el número de las fuerzas de trabajo empleadas. Por consiguiente, sabiendo el *valor de la fuerza de trabajo*, la *magnitud del capital variable* estará en razón directa al *número* de obreros simultáneamente empleados. (Marx, 1867:187)

La masa de plusvalía que es producida corresponde a una ley con componentes del capital variable y la cuota de plusvalía.

Dado el valor de la fuerza de trabajo, la *masa de plusvalía* que produce cada obrero depende de la *cuota de plusvalía*, se tiene esta primera ley: *la masa de plusvalía producida es igual a la magnitud del capital variable desembolsado multiplicado por la cuota de plusvalía*, o lo que es lo mismo, se determina por la relación compleja entre el *número de las fuerzas de trabajo explotadas simultáneamente* por el mismo capitalista y el *grado de explotación de cada fuerza de trabajo de por sí*. (Marx, 1867:187)

La cantidad de trabajadores migrantes tiene una influencia en la plusvalía que obtiene el empleador.

Una segunda ley, el *límite absoluto de la jornada media de trabajo*, que es siempre, por naturaleza, inferior a 24 horas, opone un *límite absoluto a la posibilidad de compensar la disminución del capital variable aumentando la cuota o el número menor de obreros explotados aumentando el grado de explotación de la fuerza de trabajo*. Esta segunda ley, bien palpable, es de importancia para explicar muchos fenómenos que brotan de la tendencia, que más tarde explicaremos, del capital a reducir todo lo posible el número de obreros por empleados, o, lo que es lo mismo, su parte variable, invertida en fuerzas de trabajo, en aparente contradicción con otra tendencia suya: la de producir la mayor *masa* posible de *plusvalía*. La realidad es la inversa. La *masa* de plusvalía producida, lejos de aumentar, *disminuye* al crecer la masa de la fuerza de trabajo empleada, o sea, la magnitud del capital variable, si este aumentó no guarda proporción con el descenso experimentado por la cuota de plusvalía. (Marx, 1867:188)

## Relación entre la masa de plusvalía, masa de valor, masa de trabajo.

Una tercera ley es la que se desprende del hecho según el cual *la masa de plusvalía producida* está determinada *por los dos factores*: cuota de plusvalía y magnitud del capital variable desembolsado. Dada la cuota de plusvalía o grado de explotación de la fuerza de trabajo y el valor de ésta o la magnitud del *tiempo de trabajo necesario*, es evidente que *cuanto mayor sea el capital variable tanto mayor será también la masa del valor y la plusvalía producidos*.

Dado el límite *de la jornada de trabajo* y dado también el límite del *tiempo de trabajo necesario*, la *masa de valor y plusvalía* que puede producir un capitalista determinado depende exclusivamente, como es natural, de la *masa de trabajo* que ponga en acción.

Y ésta, a su vez, depende siempre bajo los supuestos de que partimos, de la *masa de fuerza de trabajo* o del *número de obreros* que explote, el cual está, por su parte, condicionado por la magnitud del capital *variable* que este patrono desembolse. *Dada la cuota de plusvalía y dado también el valor de la fuerza de trabajo, las masas de plusvalía producida se hallan, pues, en razón directa a las magnitudes del capital variable desembolsado.* (Marx, 1867:188)

El empleador utiliza su capital en los medios de producción y en la compra de la fuerza de trabajo.

Se sabe que el capitalista divide su capital en dos partes. Una la invierte en medios de producción. Es la que llamamos parte *constante* del capital. Otra la aplica a comprar fuerza de trabajo viva. Esta parte es la que forma el *capital variable*. Aun siendo *el mismo* régimen de producción, la división del capital en parte variable y constante difiere según las *distintas ramas de producción*.

Y, dentro *de la misma rama de producción*, la proporción cambia al cambiar la base técnica y la combinación social del proceso de producción. (Marx, 1867:188)

La venta de las mercancías es conocida por los trabajadores migrantes, quienes evalúan la circulación de mercancías existentes, llegando a predecir la cantidad de trabajo que van a desempeñar en ciertos períodos de tiempo.

La condición primera de la acumulación es que el capitalista consiga vender sus mercancías, volviendo a convertir el capital la mayor parte del dinero obtenido de este modo. Aquí se parte del supuesto de que el capital recorre normalmente su proceso de circulación. (Marx, 1867:341)

Los empleadores producen plusvalía que tienen que repartir con quienes hacen las transacciones comerciales, incluso deben pagar un costo por la mano de obra migrante a las agencias de reclutamiento y de selección.

El capitalista, que *produce* la plusvalía, es decir, que arranca directamente a los obreros trabajo no retribuido, materializado en mercancías, es el primero que se apropia esta plusvalía, pero no es ni mucho menos, el último propietario de ella. Una vez producida, tiene que *repartirla* con otros capitalistas que desempeñan diversas funciones en el conjunto de la producción social, con el terrateniente, etc. Por tanto la plusvalía *se divide* en varias partes. Estas partes corresponden a diferentes categorías de personas y revisten diversas *formas*, independientes las unas de las otras, tales como las de ganancia, interés, beneficio comercial, renta del suelo, etc. (Marx, 1867:341)

La contratación de los trabajadores migrantes se hace dentro de una concepción de temporalidad, si tienen contratos por todo el año se les concibe de la misma manera que los de tres meses por año.

El proceso de producción comienza con la compra de la fuerza de trabajo por un determinado tiempo, comienzo que se renueva constantemente, tan pronto como vence el plazo de venta del trabajo, expirando con ello un determinado periodo de producción: un mes, etc. Pero al obrero sólo se le paga después de rendir su fuerza de trabajo y una vez realizados en forma de mercancías, no sólo su valor, sino también la plusvalía. Por tanto, el obrero produce, además de la plusvalía, en la que aquí sólo vemos, por el momento, el fondo de consumo del capitalista, el fondo mismo del que se le paga, o sea el capital variable, antes de que vuelva a sus manos en forma de salario, y sólo se le da ocupación en la medida en que lo reproduce constantemente. (Marx, 1867:343)

El salario que recibe el trabajador migrante corresponde a una parte del producto que le regresa.

El salario se presenta como parte del propio producto. Es una parte del producto reproducido constantemente por el mismo obrero la que vuelve constantemente a sus manos en forma de salario. Es cierto que el capitalista le paga el valor de las mercancías en dinero. Pero este dinero no es más que la forma transfigurada del producto del trabajo o, mejor dicho, de una parte de él. Mientras que el obrero convierte una parte de los medios de producción en productos, una parte

de su producto anterior vuelve a convertirse en dinero. Su trabajo de hoy o del medio año próximo se le paga con el trabajo de la semana anterior o del último medio año. La ilusión que crea la forma dinero se esfuma inmediatamente, tan pronto como en vez de fijarnos en un capitalista o en un obrero individual nos fijamos en la clase capitalista y en la clase obrera en conjunto. La clase capitalista entrega constantemente a la clase obrera, en forma de dinero, la asignación de una parte del producto creado por la segunda y apropiado por la primera. El obrero devuelve estas asignaciones a la clase capitalista no menos constantemente, privándose así incluso de la parte de su propio producto que a él le corresponde. La forma de mercancía que presenta el producto y la forma de dinero que presenta la mercancía disfrazan esta transacción. (Marx, 1867:343-344)

El capital variable es una forma del fondo que necesita el trabajador migrante para su sustento y reproducción.

El *capital variable* no es, pues, como vemos, más que una *forma histórica concreta de manifestarse* el fondo de medios de vida o el *fondo de trabajo* de que necesita el obrero para su sustento y reproducción y que en todos los sistemas de producción social tiene constantemente que producir y reproducir. Si el fondo de trabajo afluye a él constantemente en *forma de medios de pago* de su trabajo es, sencillamente, porque su propio producto se aleja de él *en forma de capital*. Pero esta forma de *manifestarse el fondo de trabajo* no altera para nada el hecho de que el capitalista *desembolsa*, para pagar al obrero, *el propio trabajo materializado de éste*. Tomemos, por ejemplo, un campesino sujeto al señor feudal. Este campesino, con sus medios propios de producción, trabaja la tierra durante tres días a la semana, supongamos. Los tres días restantes los dedica a trabajar como siervo en la finca de su señor. El campesino, siervo de la gleba, reproduce constantemente su propio fondo de trabajo, sin que éste revista jamás ante él *la forma de medios de pago desembolsados por un tercero a cambio de su trabajo*. En justa reciprocidad, su trabajo, que es *trabajo no retribuido y arrancado por la fuerza*, no presenta tampoco *la forma de trabajo voluntario y pagado*. Si, un buen día, el señor le arrebatara la tierra, el ganado de labor, la simiente, en una palabra, los medios de producción del campesino, a éste no le quedaría ya más recurso, si quiere vivir, que vender su fuerza de trabajo al señor. Suponiendo que las demás condiciones no varíen, tendrá que seguir trabajando seis días a la semana, tres para sí mismo y tres para el ex señor feudal, convertido ahora en patrono. Seguirá utilizando los medios de producción igual que antes, como medios de producción, y transfiriendo su valor al producto. Al igual que antes, una parte determinada del producto seguirá siendo absorbida por la reproducción. Pero, al adoptar lo que antes

*era trabajo del siervo la forma de trabajo del jornalero, el fondo de trabajo producido y reproducido por el campesino, ahora igual que antes reviste la forma de un capital desembolsado por el ex señor feudal. El economista burgués, cuyo cerebro limitado no sabe separar la forma de los fenómenos y la realidad que esta forma envuelve, cierra los ojos ante el hecho de que incluso hoy día son excepción los casos en que el fondo de trabajo presenta en el mundo habitado la forma de capital. (Marx, 1867:344)*

La relación del trabajador migrante con el empleador conforman el proceso de producción.

Para transformar el dinero en capital, no bastaba con la producción de valores y la circulación de mercancías. Antes, tenían que enfrentarse, de una parte, el poseedor de valores o de dinero y, de otra, el poseedor de la sustancia creadora de valor; de un lado el poseedor de medios de producción y de vida y de otro el hombre sin más patrimonio que su fuerza de trabajo, tratando el uno con el otro como comprador y vendedor. El *divorcio* entre el producto del trabajo y el trabajo mismo, entre las condiciones objetivas de trabajo y la fuerza subjetiva del trabajo, es, pues, como sabemos, la *premisa real dada*, el punto de partida *del proceso capitalista de producción*.

Pero lo que al principio no era más que *punto de partida acaba* produciéndose y reproduciéndose incesantemente, *eternizándose como resultado propio* de la producción capitalista, por medio de la mera continuidad del proceso, por obra de la simple reproducción. De una parte, el proceso de producción transforma constantemente la riqueza material en capital, en medios de explotación de valores y en medios de disfrute por el capitalista. (Marx, 1867:345)

El trabajador migrante consume su fuerza de trabajo obteniendo un salario a cambio, generándole capital al empleador.

De otra parte, el obrero sale constantemente de ese proceso igual que entró: como fuente personal de riqueza, pero despojado personalmente de todos los elementos necesarios para realizar esta riqueza en su provecho propio. Como antes de entrar en el proceso de producción el obrero es despojado de su propio trabajo, que el capitalista se apropia e incorpora al capital, durante el proceso este trabajo se *materializa* constantemente en *productos ajenos*. Y como el proceso de producción es, al mismo tiempo, proceso de consumo de la fuerza de trabajo por el capitalista que la adquiere, el producto del obrero no sólo se *transforma* constantemente en *mercancía*, sino también en *capital*, en valor que absorbe y se asimila la fuerza creadora de valor, en

medios de vida capaces de comprar personas, en medios de producción aptos para emplear a quien los produce. Es decir, que el propio obrero produce constantemente la *riqueza objetiva como capital*, como una potencia extraña a él, que le domina y le explota, y el capitalista produce, no menos constantemente, la *fuerza de trabajo como fuente subjetiva de riqueza*, separada de sus mismos medios de realización y materialización, como fuente abstracta que radica en la mera corporeidad del obrero, o, para decirlo brevemente, el obrero *como obrero asalariado*. Esta *constante reproducción o eternización del obrero es el sine qua non* de la producción capitalista. (Marx, 1867:345)

El consumo de los trabajadores migrantes es doble, consumo productivo y consumo individual.

El consumo del obrero presenta un doble carácter. En el proceso mismo de la producción *consume mediante su trabajo* medios de producción, convirtiéndolos en productos de valor superior al del capital desembolsado: tal es su *consumo productivo*. Es, al mismo tiempo, el *consumo de su fuerza de trabajo* por el capitalista que la ha adquirido. Más, de otra parte, el obrero invierte el dinero con que se le paga la fuerza de trabajo en *medios de vida: éste es su consumo individual*.

El consumo productivo del obrero y su consumo individual son, como se ve, fenómenos totalmente distintos. En aquél, el obrero actúa como fuerza motriz del capital y pertenece al capitalista; en éste, se pertenece a sí mismo y cumple funciones de vida al margen del proceso de producción. El primero da por resultado la vida del capitalista; el segundo, la vida del propio obrero. (Marx, 1867:345)

El consumo individual se relaciona con el consumo productivo.

Al estudiar la jornada de trabajo, etc., observamos de pasada que el obrero se ve con frecuencia obligado a reducir su consumo individual a un simple incidente del proceso de producción. El obrero, en estos casos, ingiere medios de vida para mantener en funciones su fuerza de trabajo, ni más ni menos que se hace con la máquina de vapor, cuando se la alimenta con carbón y agua, o con la rueda, cuando se la engrasa. Aquí, los medios de consumo del obrero son, simplemente, medios de consumo de un medio de producción, y su consumo individual es ya, directamente, consumo productivo. Sin embargo, esto constituye un abuso no inherente al proceso capitalista de producción. (Marx, 1867:345)

La concepción de clase de los trabajadores migrantes y de los empleadores se define y se profundiza en el conocimiento de la producción y la división del trabajo.

El aspecto de la cosa cambia, sí en vez de fijarnos en un capitalista y en un obrero aislados enfocamos la clase capitalista y la clase obrera en su totalidad; si, en vez de examinar el proceso aislado de producción de una mercancía examinamos el proceso capitalista de producción, en su flujo y en toda su extensión social.

Cuando el capitalista convierte en fuerza de trabajo una parte de su capital, lo que hace es explotar su capital entero. Mata dos pájaros de un tiro. No saca provecho solamente a lo que el obrero le entrega, sino también a lo que él da al obrero. El capital de que se desprende a cambio de la fuerza de trabajo se convierte en medios de vida, cuyo consumo sirve para reproducir los músculos, los nervios, los huesos, el cerebro de los obreros actuales y para procrear los venideros. Así, pues, dentro de los límites de lo absolutamente necesario, el consumo individual de la clase obrera vuelve a convertir el capital abonado a cambio de la fuerza de trabajo en nueva fuerza de trabajo explotable por el capital. Es producción y reproducción del medio de producción indispensable para el capitalista, del propio obrero. El *consumo individual del obrero* es, pues, un factor de la producción y reproducción del capital, ya se efectúe dentro o fuera del taller, de la fábrica, etc., dentro o fuera del proceso de trabajo, ni más ni menos que la limpieza de las máquinas, lo mismo si se realiza en pleno proceso de trabajo que si se organiza durante los descansos. No importa que el obrero efectúe su consumo individual en su propio provecho y no en gracia al capitalista.

La conservación y reproducción constante de la clase obrera son condición permanente sí el proceso de reproducción del capital. El capitalista puede dejar tranquilamente el cumplimiento de esta condición al instinto de propia conservación y al instinto de perpetuación de los obreros. De lo único que él se preocupa es de restringir todo lo posible, hasta lo puramente necesario, su consumo individual. (Marx, 1867:345-346)

La dependencia del trabajador migrante de las condiciones laborales que le impone el empleador le hace mantenerse en la posición de asalariado.

El proceso capitalista de producción reproduce, por tanto, en virtud de su propio desarrollo, *el divorcio* entre la fuerza de trabajo y las condiciones de trabajo. Reproduce y eterniza, con ellos, las condiciones de explotación del obrero. Le obliga constantemente a vender su fuerza de trabajo para poder vivir y permite constantemente al capitalista

comprársela para enriquecerse. Ya no es la casualidad la que pone frente a frente, en el mercado de mercancías, como comprador y vendedor, al capitalista y al obrero. Es el molino triturador del mismo proceso capitalista de producción, que lanza constantemente a los unos al mercado de mercancías, como vendedores de su fuerza de trabajo, convirtiendo constantemente su propio producto en medios de compra para los otros. En realidad el obrero pertenece al capital antes de venderse al capitalista. Su vasallaje económico se realiza al mismo tiempo que se disfraza mediante la renovación periódica de su venta, gracias al cambio de sus patrones individuales y a las oscilaciones del precio de trabajo en el mercado.

Por tanto, el proceso capitalista de producción, enfocado en conjunto o como proceso de reproducción no produce solamente mercancías, no produce solamente plusvalía, sino que produce y reproduce el mismo *régimen del capital*: de una parte *al capitalista* y de la otra *al obrero asalariado*. (Marx, 1867:347-348)

La dependencia del trabajador migrante es limitada a la fuerza de trabajo que le vende al empleador por un tiempo definido.

Al convertirse el capital–dinero en capital productivo, el valor del capital reviste una forma natural bajo la cual no puede seguir circulando, sino que tiene que destinarse al consumo, a un consumo productivo. El uso de la fuerza de trabajo, el trabajo, sólo puede realizarse trabajando. El capitalista no puede volver a vender al propio obrero como mercancía porque no es su esclavo y, además, porque sólo ha comprado el uso de su fuerza de trabajo por un determinado tiempo. Y, por otra parte, sólo puede utilizar la fuerza de trabajo haciendo que ésta emplee los medios de producción para crear mercancías. (Marx, 1893:28)

La existencia de los trabajadores migrantes es parte de la necesidad de mano de obra en la producción de mercancías ante la escasez local.

De otra parte, las mismas circunstancias que determinan la condición fundamental de la producción capitalista –la existencia de una clase obrera asalariada– exigen que toda la producción de mercancías adquiera forma capitalista. A medida que ésta se desarrolla, descompone y disuelve todas las formas anteriores de producción, que, encaminadas preferentemente al consumo directo del productor, sólo convierten en mercancía el sobrante de lo producido. La producción capitalista de mercancías hace de la venta del producto el interés primordial, sin que, al principio, esto afecte aparentemente al mismo modo de producción.

Pero allí donde echa raíces, destruye todas las formas de la producción de mercancías basadas en el trabajo del propio productor o concebidas simplemente a base de vender como mercancías los productos sobrantes. Empieza generalizando la producción de mercancías y luego va convirtiendo, poco a poco, toda la producción de mercancías en producción capitalista. (Marx, 1893:29)

La relación entre los medios de producción y los trabajadores migrantes se mantiene estrecha a lo largo del proceso.

Cualesquiera que sean las formas sociales de la producción, sus factores son siempre dos: los medios de producción y los obreros. Pero tanto unos como otros son solamente, mientras se hallan separados, factores potenciales de producción. Para poder producir en realidad, tienen que combinarse. Sus distintas combinaciones distinguen las diversas épocas económicas de la estructura social. (Marx, 1893:29)

Los medios de producción tienen una relación con la fuerza de trabajo en base a condiciones históricas que les consolidan su carácter social.

Por el distinto papel que desempeña durante el proceso de producción en la creación de valor y, por tanto, en la producción de plusvalía, los medios de producción y la fuerza de trabajo, considerados como modalidades del capital desembolsado, se distinguen como capital constante y capital variable, respectivamente. En cuanto diversas partes integrantes del capital productivo, se distinguen también en que los primeros, pertenecientes al capitalista, son capital si no aún fuera del proceso de producción, mientras que la fuerza de trabajo sólo dentro de éste constituye una modalidad del capital individual. Si la fuerza de trabajo sólo es una mercancía en manos de su vendedor, del obrero asalariado, en cambio, sólo es capital en manos de su comprador, del capitalista, a quien se adjudica su uso temporal. Los medios de producción sólo se convierten en encarnación material del capital productivo, o en capital productivo, en el momento en que se les incorpora la fuerza de trabajo, como modalidad personal de aquél. La fuerza humana de trabajo no es por naturaleza capital, como no lo son tampoco, por la misma razón, los medios de producción. Sólo adquieren este carácter social específico bajo determinadas condiciones, históricamente dadas, del mismo modo que sólo bajo estas condiciones los metales preciosos revisten el carácter de dinero, y éste el de capital-dinero. (Marx, 1893:30)

El almacenamiento de capital manifiesto en bienes se desarrolla con prontitud en los empleadores y a un ritmo lento en los trabajadores migrantes.

La permanencia del capital–mercancías, bajo la forma de almacenamiento, en el mercado, supone edificios, almacenes, depósitos de mercancías y, por tanto, una inversión de capital constante; supone, además, pago de salarios para almacenar las mercancías en sus depósitos. Finalmente, las mercancías se deterioran y están expuestas a la acción de elementos nocivos para ellas. Para protegerlas contra estas influencias, hay que desembolsar capital adicional, tanto en instrumentos de trabajo en forma materializada como en fuerza de trabajo.

La existencia del capital bajo su forma de capital–mercancías, y por tanto de mercancías almacenadas, origina, como se ve, gastos que, no perteneciendo a la órbita de la producción, figuran entre los gastos de circulación. (Marx, 1893:110)

La concepción de gasto por parte del empleador, se confunde en la concepción humana de los trabajadores migrantes, sobre todo cuando se trata de problemas en la salud.

El capital y la fuerza de trabajo destinados a mantener y conservar las mercancías almacenadas son sustraídos al proceso directo de producción. Pero, por otra parte, los capitales empleados para estos fines, incluyendo la fuerza de trabajo, deben reponerse, como parte integrante del capital, a costa del producto social. Su desembolso representa, por tanto, una merma de la fuerza de producción del trabajo, por cuya razón es necesario movilizar una cantidad mayor de capital y trabajo para conseguir un determinado efecto útil. Representan, por tanto, *gastos*. (Marx, 1893:110)

El capital variable del empleador está conformado por la mano de obra migrante que contrata por tiempo temporal, la cual le produce plusvalía.

En cuanto al capital variable, o sea, la parte del capital productivo invertida en fuerza de trabajo, ésta se compra por determinado tiempo. Una vez que el capitalista la ha comprado y la incorpora al proceso de producción, forma parte integrante de su capital y es, concretamente, su parte variable. La fuerza de trabajo actúa diariamente durante un período de tiempo, al cabo del cual no sólo reproduce su valor diario íntegro, sino que añade, además, al producto, un remanente, la plusvalía.

Tan pronto como la fuerza de trabajo, comprada, por ejemplo, durante una semana, ha dado su rendimiento, se hace necesario renovar constantemente la compra dentro de los plazos usuales. El equivalente de su valor, que la fuerza de trabajo añade a su producto mientras funciona y que la circulación del producto convierte en dinero, tiene que volver a convertirse constantemente de dinero en fuerza de trabajo o recorrer constantemente el ciclo completo de sus formas; es decir, tiene que describir su rotación, para que el ciclo de la producción continua no se interrumpa.

La parte de valor del capital productivo invertida en fuerza de trabajo se transfiere, por tanto, integra al producto (aquí, se prescinde constantemente de la plusvalía), experimenta con él las dos metamorfosis propias de la órbita de la circulación y, a través de esta renovación constante, queda incorporada continuamente al proceso de producción. Por consiguiente, por muy distinto que sea el modo como la fuerza de trabajo se comporte en otros aspectos; en lo tocante a la creación de valor, con respecto a los elementos del capital constante que *no* constituyen capital *fijo*, este tipo de rotación de su valor es común a una y otros, por oposición al capital fijo. Estos elementos del capital productivo –las partes de valor del mismo invertidas en fuerza de trabajo y en medios de producción distintos del capital fijo– se enfrentan al capital fijo como capital *circulante* y se distinguen de aquél por el carácter común de su rotación. (Marx, 1893:129)

El dinero recibido por el trabajador migrante le sirve para adquirir los medios de vida para sí mismo y para su familia, razón principal por la cual opta a la migración temporal.

El dinero que el capitalista paga al obrero por el empleo de la fuerza de trabajo no es, en realidad, sino la forma general de equivalente de los medios de vida necesarios para el obrero. En este sentido, puede decirse que el capital variable se halla formado, materialmente, por medios de vida. Pero el problema de la vida del obrero, no es sino su misma fuerza de trabajo. La parte variable de su capital no está formada por los medios de vida del obrero, sino por su fuerza de trabajo puesta en acción. Lo que el capitalista consume productivamente en el proceso de trabajo es la fuerza de trabajo misma, no son los medios de vida del obrero. Es el propio obrero quien invierte en medios de vida el dinero obtenido a cambio de su fuerza de trabajo, para luego convertir nuevamente en fuerza de trabajo los medios de vida y seguir así viviendo, exactamente lo mismo que, por ejemplo, el capitalista invierte en medios de vida para su propio consumo una parte de la plusvalía obtenida de la mercancía que vende por dinero, sin que por ello pueda afirmarse que el comprador de su mercancía le paga en medios de vida. Aún en los casos en que al obrero se le pague en medios de vida, en especie, una parte de su

salario, esto constituye ya una segunda transacción. Lo que ocurre es que el obrero vende su fuerza de trabajo por un determinado precio, acordándose que una parte de éste lo recibirá en medios de vida. Esto sólo hace cambiar la forma de pago, pero no altera para nada el hecho de que lo que realmente vende el obrero es su fuerza de trabajo. Se trata de una segunda transacción, que no medía ya entre el obrero y el capitalista, sino entre el obrero considerado como comprador de la mercancía y el capitalista que actúa como su vendedor, a diferencia de la primera transacción, en la que el obrero es el vendedor de la mercancía (de su fuerza de trabajo) y el capitalista su comprador. Exactamente lo mismo que si el capitalista se hiciese pagar su mercancía por otra; lo mismo que sí, por ejemplo, aceptase una determinada cantidad de hierro en pago de la máquina vendida a una empresa de altos hornos. No son, por tanto, los medios de vida del obrero los que adquieren la función de capital variable por oposición al capital fijo. Ni es tampoco su fuerza de trabajo, sino que es la parte de valor del capital productivo invertida en ella la que, mediante la forma de su inversión, asume este carácter, conjuntamente con algunos y por oposición a otros elementos del capital constante. (Marx, 1893:129-130)

La fuerza de trabajo le agrega plusvalía al producto.

La fuerza de trabajo añade constantemente al producto, con su propio valor, una plusvalía que es la encarnación del trabajo no retribuido. Por tanto, ésta es puesta en circulación a través del producto terminado y convertida constantemente en dinero, ni más ni menos que los demás elementos de valor que lo integran. (Marx, 1893:130)

Las pausas de trabajo son necesarias para el trabajador migrante para reponer sus energías gastadas y seguir trabajando en la producción, la concepción de algunos empleadores capitalistas es que es un tiempo perdido para la producción.

El tiempo de trabajo es siempre tiempo de producción, es decir, tiempo durante el cual el capital se halla inmovilizado en la órbita de la producción. Pero esta afirmación no podría formularse a la inversa, pues no todo el tiempo durante el cual el capital permanece en la órbita de la producción es necesariamente, por ese sólo hecho, tiempo de trabajo. Aquí, no nos referimos a las interrupciones del proceso de trabajo impuestas por los límites naturales de la fuerza de trabajo misma, aunque ya hemos visto hasta qué punto el mero hecho de que el capital fijo, los edificios fabriles, la maquinaria, etc., permanezca inmóvil durante las pausas del

proceso de trabajo constituye uno de los motivos que explican la prolongación antinatural del proceso de trabajo y contribuyen al establecimiento de los dos turnos de trabajo de día y de noche. (Marx, 1893:185)

Las circunstancias reales que rodean el desarrollo del trabajo agrícola lo orientan hacia las ciudades, sobre todo a los descendientes de los agricultores, este es un factor que afecta la escasez de mano de obra local en la agricultura y propicia la contratación de los trabajadores migrantes.

Véase, pues, cómo la divergencia entre el período de producción y el período de trabajo, que no es más que una parte de aquél, constituye la base natural para la fusión de la agricultura con la industria rural accesoria. Y cómo, por otra parte, ésta se convierte, a su vez, en punto de apoyo para el capitalista, que empieza infiltrándose en ella como comerciante. A medida que la producción capitalista, más tarde, introduce el divorcio entre la manufactura y la agricultura, el obrero agrícola va viéndose cada vez más supeditado a trabajos accesorios puramente fortuitos, con lo cual empeora su situación. Para el capital, todas las diferencias se compensan, como veremos más adelante, en la rotación. No así para el obrero. (Marx, 1893:187)

#### 7.2.8 Propiedad

Según Marx y Engels (2007) la propiedad es descrita en sus diferentes formas, tribu, comunal y estatal, propiedad privada, propiedad feudal. En esta última hace su aparición la propiedad corporativa en las ciudades. Se establece la diferencia entre el trabajo del campo y de la ciudad.

La propiedad en la vivencia cotidiana de los trabajadores migrantes en su labor diaria corresponde en esta etapa a una condición eminentemente individual. Esto mismo, genera la autoridad de una clase dominante.

La propiedad individual es un elemento propio de las condiciones que se viven actualmente, sin embargo existen trabajadores migrantes que viven en terrenos comunitarios en sus países de origen, con otra concepción de la propiedad.

“Son las relaciones de propiedad de las fuerzas productivas las que determinan las características de las clases sociales en el capitalismo.” (Gil, 2004:1)

Las relaciones de propiedad por los empleadores capitalistas determinan las condiciones de clase de los trabajadores migrantes en las circunstancias que son generadas. A sí mismo se definen las condiciones de clase de los empleadores.

Según Gil (2004) la propiedad capitalista es el origen de la explotación del Trabajo por el Capital y de la lucha de clases. Esta tesis es negada por las corrientes de la sociología burguesa. La cual está centrada en la circulación; niega que haya una fuerza que cohesione el capitalismo.

La concepción capitalista de la propiedad en los empleadores capitalistas genera la explotación de los trabajadores migrantes para obtener capital, esta concepción y las diferencias consecuentes contribuyen a la concepción de clases.

Según Gil (2004) la base social e ideológica de la pequeña burguesía está formada por propietarios de pequeños capitales, que forman parte fundamental del proceso productivo porque trabajan directamente en cualquier tarea fundamental del proceso; no rompen sus relaciones directas con el negocio; los nuevos buscan condiciones innovativas; sus tiempos de duración son limitados.

Los trabajadores migrantes que laboran con empleadores que tienen pequeñas propiedades tienen una relación más cercana a nivel personal. Las condiciones de trabajo y de vivienda tienden a ser adecuadas a las necesidades de los trabajadores migrantes. Se establece más confianza y mejor comunicación para la realización de las tareas que se les asignan.

Según Gil (2004) la organización familiar con concepción de propietario de la mano de obra se encuentra privilegiada por el apoyo incondicional de funcionarios de algunas instituciones federales.

La violencia psicológica y física generada contra el trabajador migrante por la concepción de dominio sobre las personas que laboran en las fincas es alimentada por la negación al trabajador migrante de la defensa de sus derechos.

Guerrero (2008) considera que los propietarios privados tienen una relación jurídica voluntaria.

En aplicación del pensamiento al caso particular, los empleadores tienen una relación estructural bien definida y establecida que funciona en la defensa de sus intereses económicos. La relación con los trabajadores migrantes a través de un contrato de trabajo no es negociada, sino condicionada como mecanismo para acceder al trabajo, en otras palabras, o lo toma tal y como se le presenta o no hay opción al trabajo.

Según Marx, (1849) el trabajador-obrero no es pertenencia de ningún propietario, le pertenece a la clase capitalista; sus horas de trabajo le pertenecen a quien las compra.

El trabajador migrante está sujeto a trabajar con un solo empleador, lo cual es establecido en el contrato de trabajo. Los demás empleadores pueden solicitar transferencia a su finca si lo desean. Depende de los empleadores dónde va a laborar el trabajador migrante.

Según Guerrero (2008) para Marx la propiedad presupone el “monopolio de ciertas personas sobre determinadas porciones del planeta,” y aquí nos ocuparemos de la “valorización de este monopolio” sobre una “base

capitalista,” es decir, una vez que el nuevo modo de producción, en el que se encuentra originalmente la propiedad de la tierra en una forma que no se adapta a él, toma posesión de la misma.

Los trabajadores migrantes tienen contratos de trabajo con empleadores capitalistas que poseen propiedades de dimensiones inmensas, que no han conocido anteriormente.

Las propiedades de la tierra cultivable tienen extensiones que presentan condiciones diferentes a las conocidas, en primer lugar son planas, la mayor parte de las tierras no tienen la topografía que conocen las tierras propiedad de los trabajadores migrantes, además se desarrolla una producción industrial con tecnología avanzada y de alto rendimiento.

Según Guerrero (2008) para Marx desde el punto de vista de una formación económico-social superior, la propiedad privada del planeta en manos de individuos aislados parecerá tan absurda como la propiedad privada de un hombre en manos de otro hombre.

La concepción de propiedad privada de la tierra de los empleadores capitalistas se adapta a las condiciones de mercado existentes, cada vez más intereses económicos extranjeros están comprando propiedades para su explotación agrícola, lo que genera un mayor esfuerzo local para mantener la competencia. Los trabajadores migrantes son parte de la globalización de los procesos productivos en la agricultura canadiense.

Durante la división del trabajo se establecen relaciones entre los trabajadores migrantes y los empleadores capitalistas, así mismo se desarrollan relaciones internas dentro de cada clase. La propiedad de carácter individual de los empleadores capitalistas complementada por el

contrato de trabajo propicia el concepto de autoridad de los empleadores ante los trabajadores migrantes.

Entre los empleadores se desarrolla competencia y dependencia en la propiedad de la tierra.

El análisis de la propiedad de la tierra en sus diversas formas históricas se halla más allá de los límites de esta obra. Sólo nos ocupamos de ella en la medida en que una parte del plusvalor generado por el capital cae en poder del terrateniente. Suponemos, por consiguiente, que la agricultura, exactamente de la misma manera que la manufactura, está dominada por el modo de producción capitalista, es decir que quienes explotan la agricultura son capitalistas que en primera instancia sólo se distinguen de los demás capitalistas por el elemento en el cual se hallan invertidos su capital y el trabajo asalariado puesto en movimiento por ese capital. (Marx, 1894:252)

Entre los empleadores existe la renta de la tierra de unos a otros, situación que se puede modificar de un año a otro, pueden laborar unas tierras rentadas en un año y otras diferentes el año posterior.

La propia idea jurídica no significa sino que el propietario de la tierra puede proceder con el suelo tal como cualquier propietario de mercancías con éstas; y esta idea la idea jurídica de la propiedad privada libre de la tierra sólo ingresa en el mundo antiguo en la época de la disolución del orden social orgánico, haciéndolo en el mundo moderno sólo con el desarrollo de la producción capitalista. (Marx, 1894:253)

La subordinación de la agricultura al capital es propia del modo de producción existente en el medio de los empleadores, condiciones nuevas que vienen a conocer los trabajadores migrantes que poseen limitadas extensiones de tierras para su explotación agrícola.

Sólo el modo capitalista de producción mismo crea la forma correspondiente a sí mismo mediante la subordinación de la agricultura al capital, de esa manera, también la propiedad feudal de la tierra o la pequeña propiedad campesina con comunidad de la marca se trasmuta en la forma económica correspondiente a este modo de producción, por muy diversas que sean sus formas jurídicas. Uno de los grandes

resultados del modo capitalista de producción es que, por un lado, transforma la agricultura, de procedimiento que sólo se hereda de una manera empírica y mecánica y que es practicado por la parte menos desarrollada de la sociedad, en una consciente aplicación científica de la agronomía, en la medida en que esto sea posible, en general, dentro de las condiciones dadas con la propiedad privada; que libera por completo la propiedad de la tierra, por una parte, de las relaciones de dominación y servidumbre, mientras que por la otra separa por completo el suelo, en cuanto condición de trabajo, de la propiedad de la tierra y del terrateniente, para quien la tierra ya no representa otra cosa que determinado impuesto en dinero que recauda, mediante su monopolio, del capitalista industrial, del arrendatario. (Marx, 1894:254)

La agricultura se orienta hacia un nuevo concepto productivo en el modo de producción capitalista.

La racionalización de la agricultura, por una parte, que permite por vez primera que se la pueda encarar con criterio social, y la reducción de la propiedad de la tierra ad absurdum, por la otra, son los grandes méritos del modo capitalista de producción.

En el modo capitalista de producción el supuesto es el siguiente: los verdaderos agricultores son asalariados, ocupados por un capitalista, el arrendatario, que sólo se dedica a la agricultura en cuanto campo de explotación en particular del capital como inversión de su capital en una esfera peculiar de la producción. Este arrendatario-capitalista le abona al terrateniente, al propietario de la tierra que explota, en fechas determinadas por ejemplo, en forma anual una suma de dinero fijada por contrato (exactamente de la misma manera que el prestatario de capital dinerario abona un interés determinado) a cambio del permiso para emplear su capital en este campo de la producción en particular.

Esta suma de dinero se denomina renta de la tierra, sin que importe si se la abona por tierra cultivable, terreno para construcciones, minas, pesquerías, bosques, etc. Se la abona por todo el tiempo durante el cual el terrateniente ha prestado por contrato el suelo al arrendatario, durante el cual lo ha alquilado. Por lo tanto en este caso la renta del suelo es la forma en la cual se realiza económicamente la propiedad de la tierra, la forma en la cual se valoriza. Tenemos además aquí las tres clases que constituyen el marco de la sociedad moderna, en forma conjunta y enfrentada: el asalariado, el capitalista industrial y el terrateniente. (Marx, 1894:254)

La tierra se ubica dentro de la concepción del capital.

En otra parte he denominado la terre-capital al capital así incorporado a la tierra. El mismo cae dentro de las categorías del capital fijo. El interés por el capital incorporado a la tierra

y por las mejoras que de ese modo recibe como instrumento de producción puede constituir una parte de la renta que le abona el arrendatario al terrateniente, pero no constituye la renta de la tierra propiamente dicha que se abona por el uso de la tierra en cuanto tal, hállese ésta en su estado natural o esté cultivada. (Marx, 1894:255)

Con el uso de la tierra para la agricultura, por el empleador arrendatario, aumenta el capital del terrateniente.

El interés de las edificaciones, así como el del capital incorporado al suelo por el arrendatario en la agricultura, recae en el capitalista industrial, el especulador en construcciones o el arrendatario durante la vigencia del contrato de alquiler y en sí nada tiene que ver con la renta de la tierra, que debe abonarse anualmente en fechas determinadas, por la utilización del suelo. Porque muestra cómo, junto con la tierra, el capital ajeno incorporado a ella cae a la postre en manos del terrateniente y el interés por dicho capital engruesa su renta. (Marx, 1894:256-257)

La renta de la tierra genera un ingreso al dueño de la propiedad, en áreas cercanas a las zonas urbanas las tierras utilizadas por empleadores de familias que las han trabajado desde hace varias decenas de años, se encuentran rodeados de viviendas y aglomeraciones que le dan otra orientación al uso de la tierra.

En general, deducir de la compra y la venta de la renta de la tierra la justificación de su existencia, significa justificar su existencia a partir de su existencia. Así como resulta importante para el análisis científico de la renta es decir, de la forma económica específica, autónoma, de la propiedad de la tierra sobre la base del modo capitalista de producción el considerarla en forma pura y libre de todos los aditamentos que la falsean y la desdibujan, resulta igualmente importante, por otro lado, para comprender los efectos prácticos de la propiedad de la tierra e incluso para la comprensión de una gran cantidad de hechos que contradicen el concepto y la naturaleza de la renta, y que no obstante se manifiestan como modos de existencia de la misma, el conocer los elementos de los cuales emanan estos enturbiamientos de la teoría en común con la renta del suelo propiamente dicha que el monopolio de una porción del planeta capacita al terrateniente para percibir el tributo, para imponer esa tasa. Tiene en común con la renta propiamente dicha que determina el precio del suelo, el cual, como ya se demostrara anteriormente, no es otra cosa que el ingreso capitalizado del arrendamiento del suelo. (Marx, 1894:258-259)

La renta elevada de las tierras en ciertas áreas requiere de mayores ingresos para mantener los salarios de los trabajadores migrantes, la industrialización en la explotación de la tierra contribuye a una mayor producción agrícola.

Por consiguiente, aquí la renta elevada se identifica directamente con el salario bajo. Y en la medida en que el nivel del precio del suelo está condicionado por esta circunstancia acrecentadora de la renta, el acrecentamiento del valor de la tierra es idéntico a la desvalorización del trabajo, el alto nivel del precio de la tierra es igual al bajo nivel del precio del trabajo. (Marx, 1894:261)

Las condiciones naturales que se presentan en cada temporada afectan la productividad de la tierra cultivada así como el trabajo a realizar por los trabajadores migrantes y sus ingresos, sobre todo en aspectos tales como la abundancia o escasez de lluvia y la temperatura del ambiente.

La base natural del plustrabajo en general, es decir una condición natural sin la cual no es posible, es la de que la naturaleza conceda los medios de subsistencia necesarios sea en productos agrícolas, tanto vegetales como animales, sea en materia de pesquería, etc. al emplearse un tiempo de trabajo que no devore la jornada laboral íntegra. Esta productividad natural del trabajo agrícola (en el cual se incluye aquí el mero trabajo de recolección, caza, pesca o ganadería) constituye la base de todo plustrabajo, del mismo modo que cualquier trabajo se halla orientado, en primera instancia y originariamente, hacia la apropiación y producción de alimentos. (En los climas fríos, los animales suministran al mismo tiempo su piel como abrigo; además, viviendas rupestres, etc.). (Marx, 1894:264)

El trabajo agrícola aporta los alimentos y otros productos a las zonas urbanas donde hay mayor concentración de habitantes, incluso materias primas para el trabajo industrial, tienen su valor.

Pero el trabajo necesario de ningún modo comprende solamente trabajo agrícola, sino también el trabajo que produce todos los productos restantes que ingresan necesariamente en el consumo medio del obrero.

También los unos sólo efectúan, socialmente hablando, trabajo necesario, porque los otros sólo ejecutan plustrabajo, y viceversa. Esto no es otra cosa que una división del trabajo

entre ellos. Otro tanto ocurre con la división del trabajo entre obreros agrícolas y obreros industriales en general. Al carácter puramente industrial del trabajo por un lado le corresponde el carácter puramente agrícola por el otro.

Este trabajo puramente agrícola no es en modo alguno natural, sino que a su vez es un producto, y por cierto que muy moderno, que de ninguna manera se ha alcanzado en todas partes, del desarrollo social y corresponde a una fase muy determinada de la producción. De la misma manera que una parte del trabajo agrícola se objetiva en productos que sólo sirven para fines suntuarios o bien constituyen materias primas para industrias, pero que de ningún modo entran en la alimentación, y menos aún en la alimentación de las masas, por otro lado una parte del trabajo industrial se objetiva en productos que sirven para los medios de consumo necesarios, tanto de los obreros agrícolas como de los no agrícolas. Es un error entender este trabajo industrial desde el punto de vista social como plustrabajo. En parte es trabajo tan necesario como la parte necesaria del trabajo agrícola. También es sólo la forma autonomizada de una parte del trabajo industrial, que anteriormente se hallaba ligado, de una manera natural, al trabajo agrícola, un complemento recíproco necesario del trabajo puramente agrícola, ahora separado de aquél. (Marx, 1894:264)

Los empleadores requieren de un plusproducto del trabajo de los trabajadores migrantes mediante plustrabajo.

Los agricultores deben ejecutar plustrabajo en general. Ésta es la condición subjetiva. Pero la condición objetiva es que también puedan ejecutar plustrabajo; que las condiciones naturales sean de tal índole, que una parte de su tiempo de trabajo disponible baste para su reproducción y autoconservación en tanto productores, que la producción de sus medios de subsistencia necesarios no consuma toda su fuerza de trabajo. La fertilidad de la naturaleza constituye aquí un límite, un punto de partida, una base. Por otra parte el desarrollo de la fuerza productiva social del trabajo de los productores directos constituye el otro. Considerado en forma más exhaustiva, puesto que la producción de los alimentos constituye la condición primordialísima de su vida y de toda producción en general, el trabajo empleado en esta producción es decir, el trabajo agrícola en el sentido económico más amplio debe ser suficientemente productivo como para que todo el tiempo de trabajo disponible no se absorba en la producción de alimentos para los productores directos, es decir, que sea posible el plustrabajo agrícola, y por ende el plusproducto agrícola." (Marx, 1894:265)

Dentro de la importancia y necesidad de la mano de obra migrante comprende también la búsqueda de la suficiencia alimentaria y económica en la propia producción agrícola.

Desarrollando más el concepto, que el trabajo agrícola global trabajo necesario y plustrabajo de una parte de la sociedad baste para producir los alimentos necesarios para toda la sociedad, o sea también para los obreros no agrícolas, es decir, que sea posible esta gran división del trabajo entre agricultores e industriales, y asimismo entre aquellos agricultores que producen alimentos, y los que producen materias primas. Pese a que el trabajo de los productores directos de alimentos para sí mismos se divide en trabajo necesario y plustrabajo, sólo constituye de ese modo, con relación a la sociedad, el trabajo necesario requerido para la producción de los alimentos. (Marx, 1894:265-266)

Los factores que componen el plustrabajo y el plusvalor se diferencian de la ganancia o renta de la tierra.

Pero las condiciones subjetivas y objetivas de plustrabajo y de plusvalor en general nada tienen que ver con la forma determinada tanto de la ganancia como de la renta. Tienen validez para el plusvalor en cuanto tal, cualquiera que sea la forma particular que adopte. No explican la renta de la tierra. (Marx, 1894:266-267)

Precisamente en el caso de la valorización económica de la propiedad de la tierra, en el desarrollo de la renta del suelo, se manifiesta como cosa particularmente característica el hecho de que su monto no esté determinado en modo alguno por la intervención de su receptor, sino por el desarrollo del trabajo social, desenvolvimiento que no depende de lo que haga ese receptor y en el cual éste no participa en absoluto. Por ello se entiende fácilmente como característica de la renta (y del producto agrícola en general) lo que, sobre la base de la producción de mercancías, y más precisamente de la producción capitalista que es producción mercantil en toda su extensión es común a todos los ramos de la producción y a todos sus productos. El nivel de la renta del suelo (y con ella del valor del suelo) se desarrolla en el curso del desarrollo social como resultado del trabajo social global. Por una parte, con ello se amplía el mercado y la demanda de productos del agro, mientras que por la otra aumenta directamente la demanda de la propia tierra, en cuanto condición de producción competitiva para todos los ramos posibles de la actividad, y no solamente para el agrícola. Además, la renta, y con ella el valor del suelo, para hablar sólo de la renta agrícola propiamente dicha, se desarrolla con el mercado para el producto de la tierra, y por consiguiente

con el crecimiento de la población no agrícola, con su necesidad y su demanda, en parte de alimentos, en parte de materias primas. (Marx, 1894:267)

La contratación de los trabajadores migrantes para trabajar en la agricultura va en aumento de un año al otro.

Es propio de la naturaleza del modo capitalista de producción el que éste reduzca de continuo la población consagrada a la agricultura en proporción a la población no agrícola, puesto que en la industria (en el sentido más estricto de la palabra) el aumento del capital constante, en proporción al variable, está ligado al crecimiento absoluto aunque se trate de una disminución relativa del capital variable mientras que en la agricultura disminuye de manera absoluta el capital variable que se requiere para la explotación de una porción determinada de terreno, es decir que dicho capital sólo puede aumentar en la medida en que se cultiven nuevas tierras, pero esto a su vez presupone nuevamente un crecimiento mayor aún de la población no agrícola. (Marx, 1894:267)

La concepción de la producción en función de relaciones en la sociedad le da al trabajo un carácter social.

Ningún productor, tanto industrial como agrícola, considerado aisladamente, produce valor o mercancía.

Su producto sólo se convierte en valor y mercancía en determinado contexto social. En primer lugar, en tanto aparezca como una manifestación de trabajo social, es decir en tanto su propio tiempo de trabajo aparezca como una parte del tiempo de trabajo social en general, en segundo lugar, ese carácter social de su trabajo se presenta como un carácter social impreso a su producto, en su carácter de dinero y en su intercambiabilidad general, determinada por el precio.

De modo que si por una parte, en lugar de explicarse la renta, se explica el plusvalor o, en una versión más limitada aún, el plusproducto en general, por la otra se comete aquí el error de atribuir con exclusividad a los productos agrícolas un carácter que les corresponde a todos los productos en cuanto mercancías y valores. A esto se le da un carácter aún más superficial cuando se retrograda desde la determinación general del valor a la realización de determinado valor mercantil. Toda mercancía sólo puede realizar su valor dentro del proceso de circulación, y el hecho de si lo realiza, así como la medida en que ello ocurre, depende en cada caso de las condiciones del mercado. (Marx, 1894:268)

### 7.2.9 Maquinaria – materias primas

Según Gil (2004) las máquinas y los seres humanos, se agotan, el sistema los exprime al máximo durante todo el tiempo posible.

El agotamiento de las fuerzas de trabajo en los trabajadores migrantes genera enfermedades y accidentes de trabajo, lo que propicia su repatriamiento. La prioridad de la producción ante la humanidad de los trabajadores migrantes es una práctica común en los empleadores capitalistas.

Según Marx (1849) cuando el trabajador-obrero es desplazado por la maquinaria debe encontrar nuevo trabajo, la industria moderna sustituye el trabajo complejo y superior por otro más simple y de orden inferior.

Los trabajadores migrantes aprenden a trabajar en un ambiente de trabajo con maquinaria industrializada en condiciones de una mayor explotación de su fuerza de trabajo. Así mismo, hay quienes utilizan herramientas y equipo de protección en el desempeño de sus labores. El proceso de aprendizaje es rápido y en algunos lugares deben cumplir con estándares de rendimiento de alta productividad. En la época de invierno aprenden a utilizar maquinaria adecuada al clima.

Según Marx (1849) el capitalista produce con materias primas e instrumentos de trabajo de su exclusiva pertenencia.

El capitalista le proporciona las materias primas e instrumentos de trabajo al trabajador migrante para su desempeño laboral, manteniendo la propiedad de los mismos. Existen empleadores que proporcionan instrumentos de trabajo de muy baja calidad y los cobran al trabajador

migrante, lo cual es contrario a lo establecido en las normas de trabajo de Quebec.

La maquinaria empleada por el capitalismo... su finalidad como la de todo otro desarrollo de la fuerza productiva del trabajo, es simplemente rasar las mercancías y *acortar* la parte de la jornada en que el obrero necesita trabajar para sí, y, de ese modo, alargar la parte de la jornada que entrega gratis al capitalista. Es, sencillamente, un medio para la producción de *plusvalía*. En la manufactura, la revolución operada en el régimen de producción tiene como punto de partida la *fuerza de trabajo*; en la gran industria, *el instrumento de trabajo*. Hemos de investigar, por tanto, qué es lo que convierte al instrumento de trabajo de herramienta en máquina y en qué se distingue ésta del instrumento que maneja el artesano. Se trata de encontrar los grandes rasgos, las características generales, pues en la historia de la sociedad ocurre como en la historia de la tierra, donde las épocas no se hallan separadas las unas de las otras por fronteras abstractas y rigurosas. (Marx, 1867:225)

Las herramientas contribuyen al trabajo del hombre.

*La herramienta* está, creciendo y multiplicándose, se convierte de instrumento diminuto del organismo humano en instrumento de un mecanismo creado por el hombre. En vez de hacer trabajar al obrero con su herramienta, el capital le hace trabajar ahora con una máquina que maneja ella misma su instrumental. (Marx, 1867:231)

Las condiciones de trabajo de la mujer y del niño se encuentran marginadas dentro de la concepción capitalista del trabajo.

La maquinaria, al hacer inútil la fuerza del músculo, *permite* emplear *obreros sin fuerza muscular* o sin un desarrollo físico completo, que posean, en cambio, una gran flexibilidad en sus miembros. El *trabajo de la mujer y del niño* fue, por tanto, el primer grito de la aplicación *capitalista* de la maquinaria. De este modo, aquel instrumento gigantesco creado para eliminar trabajo y obreros, se convertía inmediatamente en medio de *multiplicación del número de asalariados*, colocando a todos los individuos de la familia obrera, sin distinción de edad ni sexo, bajo la dependencia inmediata del capital. Los trabajos forzados al servicio del capitalista vinieron a invadir y usurpar, no sólo el lugar reservado a los juegos infantiles, sino también el puesto del trabajo libre dentro de la esfera doméstica y, a romper con las barreras morales, invadiendo la órbita reservada incluso al mismo hogar. (Marx, 1867:233)

La fuerza de trabajo del hombre es afectada por la maquinaria.

El *valor de la fuerza de trabajo* no se determinaba ya por el tiempo de trabajo necesario para el sustento del obrero adulto individual, sino por el tiempo de trabajo indispensable para el sostenimiento de la familia obrera. La maquinaria, al lanzar al mercado de trabajo a todos los individuos de la familia obrera, distribuye entre toda su familia el valor de la fuerza de trabajo de su jefe. Lo que hace, por tanto, es *depreciar* la fuerza de trabajo del individuo. (Marx, 1867:234)

La maquinaria contribuye a la explotación del hombre.

La maquinaria amplía desde el primer momento, no sólo el *materias humano de explotación*, la verdadera cantera del capital, sino también su *grado de explotación*.

Las máquinas revolucionan también radicalmente la base formal sobre la que descansa el régimen capitalista: el *contrato* entre el patrono y el obrero. Sobre el plano del cambio de mercancías *era* condición primordial que el capitalista y el obrero se enfrentasen *como personas libres*, como poseedores independientes de mercancías: el uno como poseedor de dinero y de medios de producción, el otro como poseedor de fuerza de trabajo. Ahora, el capital compra seres carentes en todo o en parte de personalidad. Antes, el obrero vendía su propia fuerza de trabajo, disponiendo de ella como individuo formalmente libre. Ahora, vende a su mujer y a su hijo. Se convierte en esclavista." (Marx, 1867:234)

#### 7.2.10 Mercancía

“El precio medio de cada mercancía es la proporción en que se cambia por otras mercancías, se determina por su costo de producción.” (Marx 1849:23)

La contratación de la mano de obra local para la realización de los mismos trabajos que desempeñan los trabajadores migrantes, conlleva factores que limitan las ganancias del empleador capitalista. Entre estos están las horas diarias y semanales de trabajo que están dispuestos a laborar. En general son 8 horas diarias y 40 horas por semana. Mientras el trabajador

migrante puede trabajar entre 10 y 12 horas por día, de 60 a 80 horas por semana.

El precio de venta de la mercancía producida por el trabajador se divide para el capitalista en tres partes: la primera, para reponer el precio desembolsado en comprar materias primas, así como para reponer el desgaste de las herramientas, máquinas y otros instrumentos de trabajo adelantados por él; la segunda, para reponer los salarios por él adelantados, y la tercera, el remanente que queda después de saldar las dos partes anteriores, la ganancia del capitalista. (Marx 1849:22)

Los trabajadores migrantes con la inversión de su tiempo de trabajo, de la calidad de trabajo en el desempeño de sus tareas en la producción contribuyen al aumento de las ganancias del empleador capitalista.

Según Guerrero (2008) Marx remarca sobre el cambio conocido en la sociedad capitalista, donde los hombres se han convertido en poseedores de mercancía y se han igualado por medio de las leyes de la mercancía.

La concepción del empleador capitalista sobre la posesión de mercancías, la extienden al trabajador migrante, tergiversando el contrato de trabajo, por el cual consideran que tienen esa autoridad, concibiéndolo como un derecho. La vulnerabilidad que vive el trabajador migrante no le permite defenderse legalmente ante esa situación.

Lo que sirve al burgués de criterio para medir la ganancia es el costo de producción de su mercancía. Si por esta mercancía obtiene una cantidad de otras mercancías cuya producción ha costado más, gana. Y calcula la baja o el alza de su ganancia por los grados que el valor de cambio de su mercancía acusa por debajo o por encima de cero, por debajo o por encima del costo de producción. (Marx, 1849:14)

El empleador capitalista mide su ganancia por el costo de producción de la mercancía. Además recupera capital del salario de los trabajadores migrantes haciéndoles descuentos que le proporcionan mayores ingresos.

Según Marx (1849) los medios de producción, más potentes y más costosos le permiten al capitalista vender su mercancía más barata, le obligan a vender más mercancías, a tener un mercado mayor.

La competencia por vender la mercancía más barata, hacen que el capitalista venda más, tenga más clientes y por ende mano de obra más barata y productiva. Los empleadores capitalistas contratan trabajadores migrantes pagándoles salarios mínimos, en condiciones de trabajo y de vida mínimas.

Según Marx (1849) el fin que persigue, lo alcanza fijando el precio de su mercancía más bajo que sus competidores, bajando el precio, los desaloja y les arrebató por lo menos una parte del mercado. Este privilegio de un capitalista no es de larga duración; otros capitalistas compiten con él.

Los trabajadores migrantes reciben las consecuencias de la competencia y demanda del mercado. La contratación de los trabajadores se da en medida de la escasez de mano de obra local para el desempeño de esos trabajos, la competencia laboral se orienta hacia un nivel global.

La mercancía es, en primer término, un objeto externo, una cosa apta para satisfacer necesidades humanas, de cualquier clase que ellas sean.

Lo que constituye un valor de uso o un bien es, por tanto, la materialidad de la mercancía misma, el hierro, el trigo, el diamante, etc.

Los valores de uso suministran los materiales para una disciplina especial: la del conocimiento pericial de las mercancías. El valor de uso sólo toma cuerpo en el uso o consumo de los objetos. Los valores de uso forman el contenido material de la riqueza, cualquiera que sea la forma social de ésta. En el tipo de sociedad que nos proponemos estudiar, los valores de uso son, además, el soporte material del valor de cambio.

Las propiedades materiales de las cosas sólo interesan cuando las consideremos como objetos útiles, es decir, como valores de uso. Además, lo que caracteriza visiblemente la relación de cambio de las mercancías es precisamente el hecho de hacer abstracción de sus valores de uso respectivos. Dentro de ella, un valor de uso, siempre y

cuando que se presente en la proporción adecuada, vale exactamente lo mismo que otro cualquiera. (Marx, 1867:23-:24)

### 7.2.11 Mercado

Para Marx (1849) las crisis son cada vez más frecuentes y más violentas por la necesidad de mercados más extensos, el mercado mundial va reduciéndose más y más, y quedan cada vez menos mercados nuevos que explotar.

Los trabajadores migrantes contribuyen a disminuir el riesgo de la posibilidad de crisis en los empleadores por la necesidad de mano de obra para el funcionamiento de sus fincas.

Según Marx (1849) los capitalistas rivalizan entre ellos para despedir la mayor cantidad de trabajadores-obreros industriales. Pueden despedir los trabajadores-obreros cuando deseen o cuando ya no deseen obtener provecho de ellos.

Los empleadores capitalistas despiden a los trabajadores migrantes cuando desean, sin tomar en consideración las condiciones de salud, ni de otras situaciones personales que genera la condición de migrante en el trabajador. Para ellos la importancia de la productividad es anterior a la humanidad del trabajador migrante.

Según Marx (1849) el trabajador-obrero realiza el trabajo de más trabajadores-obreros cuando hay una mayor división del trabajo y aumenta la competencia.

Las horas de trabajo que laboran los trabajadores migrantes aumentan cuando existe una demanda en la producción y hay escasez de mano de obra. Las necesidades de trabajo y del salario correspondiente propician que

empleadores capitalistas impulsen la competencia entre los trabajadores migrantes, principalmente lo hacen en función de su diferente origen nacional.

Según Marx (2003) en el 18 Brumario en los momentos en que el comercio disminuía, se acusaba a las luchas parlamentarias como la causa de la situación, y hacía lo posible para que esas luchas se terminaran.

Las constantes desinformaciones de empleadores capitalistas a los trabajadores migrantes les induce miedo, los mantiene con temor a la organización y toma de conciencia de su situación y desconocimiento de los derechos a los que pueden acceder en la sociedad donde trabajan.

El transporte de las mercancías tiene un valor.

Las masas de productos no aumentan por el hecho de ser transportadas. Y aunque sus cualidades naturales puedan cambiar por efecto del transporte, esto no constituye, con ciertas excepciones, un efecto útil deliberado, sino un mal inevitable, Sin embargo, el valor de uso de las cosas sólo se realiza con su consumo y éste puede exigir su desplazamiento de lugar y, por tanto, el proceso adicional de producción de la industria del transporte. Por consiguiente, el capital productivo invertido en ésta añade valor a los productos transportados, unas veces mediante la transferencia de valor de los medios de transporte y otras veces mediante la adición de valor que el trabajo de transporte determina. Esta última adición de valor se descompone, como ocurre siempre en la producción capitalista, en dos partes: una es la que repone los salarios, otra es la plusvalía. (Marx, 1893:118)

El transporte de los productos es importante para el proceso de producción.

El desplazamiento del lugar del objeto sobre que recae el trabajo y de los medios y fuerzas de trabajo necesarios para ejecutarlo... tiene una gran importancia en todo proceso de producción. El traslado del producto terminado como mercancía elaborada de un centro independiente de producción a otro geográficamente alejado de aquél, representa el mismo fenómeno, aunque en mayor escala. El transporte de los productos de un centro de producción a otro va seguido por el de los productos terminados de la órbita de

producción a la órbita de consumo. Mientras no se realiza este movimiento, el producto no está en condiciones de ser consumido. (Marx, 1893:118)

## 7.3 La Identidad en el Estado

### 7.3.1 Fuerza de trabajo

Según Gil (2004) las migraciones de fuerza de trabajo son parte de la acumulación de capital, defendida por leyes nacionales, con apoyo de los Estados.

La experiencia de los trabajadores migrantes en la agricultura está siendo utilizada en otros sectores canadienses donde es necesaria la mano de obra. El flujo de trabajadores migrantes va en aumento ya es de varias decenas de miles de trabajadores cada año.

Según Castillo y García (2001) el colectivo de los asalariados se compacta, pero de manera invisible, a través de diversas instituciones, la seguridad social, los sindicatos, el Estado.

Los trabajadores migrantes van accediendo a las instituciones y organizaciones sociales en el tiempo, por las personas que han dedicado sus esfuerzos y tiempo para contribuir a la lucha de sus derechos.

Bastantes trabajadores migrantes viven marginalmente en la toma de decisiones individuales y colectivas por el miedo inducido. Sin identificar las razones que las causan, aceptan las condiciones mínimas de vida y las restricciones a su libertad.

Según Castillo y García (2001) un estatuto de asalariado se constituye poco a poco, independientemente del puesto desempeñado. El mecanismo

del empleo reúne cada vez más a grupos y no a individuos: el Estado contribuye a constituir estos grupos y a regular sus relaciones.

Los trabajadores migrantes se encuentran encasillados en una denominación que los identifica cuando llegan a trabajar, a partir de ese momento pertenecen a la categoría de trabajadores migrantes, independientemente de sus características particulares.

En relación a la identidad de la Nación (Marx y Engels, 2007) se tiene que las relaciones entre unas naciones y otras se conciben a sí mismas en función del grado de desarrollo de sus fuerzas productivas, de la división del trabajo y del trato interior. Esto está claramente definido en la relación de los países receptores de la mano de obra y los proveedores.

Según Marx y Engels (1988) en la misma medida en que sea abolida la explotación de un individuo por otro, será abolida la explotación de una nación por otra.

La necesidad de mano de obra agrícola temporal predomina ante la necesidad de empleo de la mano de obra agrícola. La relación es de dependencia de unas naciones con otras, sin embargo se orienta hacia la explotación de unas por otras.

La relación entre los hombres se hace presente en las necesidades y en el modo de producción, siendo dinámica y creadora de la historia.

### 7.3.2 Estructura social

“Los capitalistas-agricultores tienen a sus representantes en las diferentes diputaciones, alcaldías y órganos de poder político. Tenían sus representantes en las Cámaras y en la prensa.” (Marx, 2003:23)

Los empleadores tienen relaciones estrechas con miembros dirigentes de la sociedad, quienes defienden la imagen y funcionamiento del sistema. Los trabajadores migrantes tienen un status que no les permite ser defendidos por quienes son electos, ya que no están en situación de elección, ni de permanencia, ni de acceso a la comunicación.

En el parlamento y el gobierno pueden hacer funcionar muchos programas de beneficio para los trabajadores migrantes, como es la orientación de fondos de la cooperación canadiense en los países exportadores de mano de obra.

Según Gil (2004) cuando hay cambios cuantitativos en las clases es debido a que existe una dialéctica de fuerzas externas e internas dentro del sistema, funcionando con cierta autonomía aunque no independientemente. Lo interno corresponde a lo económico y lo externo, a lo sociopolítico.

Las posibilidades de cambios en la clase de los trabajadores migrantes puede darse en las esferas de poder económico y en lo sociopolítico, lo que hace visualizar que las condiciones de los trabajadores migrantes van a durar sin cambios significativos positivos durante buen tiempo, la tendencia es a empeorar.

Según Gil (2004) la burocracia estatal centraliza y orienta el proceso de explotación en beneficio de los empresarios y sus organizaciones. Participa de los sistemas simbólicos, culturales y otros, sobre todo en los relativos a la educación y a la de propaganda, defendiendo el orden patriarco-burgués. En Europa es un instrumento para mantener el eurocentrismo y el occidentalismo.

Los funcionarios de los países involucrados en la globalización de la mano de obra temporal priorizan aspectos relacionados con la administración

y sus imágenes personales ante sus superiores, orientándolo al beneficio de los empleadores, dejando sin defensa de sus derechos a los trabajadores migrantes.

Los intereses económicos que hay a través de la selección y reclutamiento de los trabajadores migrantes son bastante elevados, tal el caso de la inclusión de la necesidad de los trabajadores migrantes en propuestas sobre la política bio-alimentaria.

Según Gil (2004) la clase dominante mediante la negociación parlamentaria decide la planificación e inversión a medio y largo plazo.

El acceso a las instancias políticas ha generado que se tomen decisiones a favor de los intereses de los empleadores capitalistas, quienes presionan para que los gobiernos proveedores de la mano de obra cobren una cantidad de dinero de su salario a los trabajadores migrantes en función de su beneficio. Hay varios países que han accedido a esta solicitud generando descontento en los trabajadores migrantes, quienes mes a mes reciben descuentos que no saben a dónde van.

Según Gil (2004) la corrupción es inherente al capitalismo, convirtiéndose en un obstáculo para el desarrollo del sistema.

La corrupción es propia en los actores de programas como el de la globalización de la mano de obra, la generación de dinero se da en grandes cantidades por parte de los trabajadores migrantes y en mayor dimensión en el caso de los empleadores capitalistas.

A diferentes niveles se generan cantidades de dinero y opciones de empleo que despiertan deseos de ser parte de los beneficiados. En este proceso están interesados en participar los funcionarios públicos, agencias de

selección y de reclutamiento, instituciones de seguros, agencias de viaje, empresas que hacen declaraciones de impuestos y otros servicios cobrados a los trabajadores, empresas de envíos de dinero, empresas de aviación.

Según Gil (2004) las guerras entre la burguesía han afectado sus bases y han generado reestructuraciones. La masa obrera ha sufrido en su deslocalización, modificaciones en horarios, sueldos, contratos, escalas orientadas hacia el individuo absoluto. La defensa colectiva es controlada por la producción masiva flexible. El contrato seguro fue sustituido por el contrato parcial e incierto, inseguro. Los derechos sindicales disminuyeron por leyes superiores a ellos. El capitalismo ha creado la explotación sexo-económica intrafamiliar.

Las divisiones entre empleadores capitalistas afectan sus intereses, sobre todo en los temas relacionados con la realidad de vida de los trabajadores migrantes en el trabajo.

Los trabajadores migrantes tienen serios impedimentos para organizarse adecuadamente en la defensa de sus intereses. Uno de ellos es el contrato de trabajo que los orienta a la dependencia del empleador capitalista. Los trabajadores migrantes no tienen confianza en el contrato, ya que es parcial, incierto e inseguro.

Según Gil (2004) los Estados burgueses definen y enmarcan los espacios materiales y simbólicos de acumulación del capital para una burguesía determinada, que por el hecho de haber creado ese espacio se llega a autodefinir como nación, como Estado-nación, ocultando que ha exterminado a otros pueblos, a sus culturas y lenguas y a las masas trabajadoras que las hablaban.

Los empleadores capitalistas se apoyan en los Estados, los cuales los protegen y defienden sus intereses para su beneficio en la imagen del Estado-Nación, ocultando la realidad actual sobre la explotación deshumanizada de los trabajadores migrantes en su propio territorio.

Según Castillo y García (2001), el Estado juega un rol más importante que en el último siglo: pero este rol, lejos de trastornar, o de descalificar las leyes, se acuerda precisamente de ellas.

Las leyes establecidas deben aplicarse y cumplirse, las instituciones encargadas de que se respeten deben defenderlas, los funcionarios contratados para su defensa deben actuar como su función lo demanda.

La negativa en la vivencia de la aplicación de las leyes, normas, derechos beneficia en el corto plazo a los empleadores capitalistas quienes no las respetan, dañando en su conjunto a la sociedad y al sistema legal existente.

Según Castillo y García (2001), el Estado es el agente y el garante de la socialización parcial.

Los Estados pueden proteger a los trabajadores migrantes en la defensa de sus derechos y cumplimiento de las obligaciones de los empleadores capitalistas que se los impiden. Así mismo, deben sancionar a quienes no los respetan.

El autor manifiesta que uno de los problemas más graves que presenta la educación en Chile es la visión única, neoliberal, privatizadora, totalizadora, hegemónica e ideológica del discurso y el lenguaje, la que se presenta a modo de verdad absoluta e inamovible. (Villaseca, 2008:3)

La visión educativa recibida por los trabajadores migrantes coincide con la planteada por Villaseca, ha sido orientada en forma única, neoliberal, privatizadora, totalizadora, hegemónica e ideológica en el discurso y en el lenguaje.

Estas condiciones son utilizadas por los empleadores capitalistas y sus representantes para plantearles a los trabajadores migrantes una verdad que intenta justificar su situación.

“La historia de la Asamblea Nacional Constituyente desde las jornadas de junio es la historia de la dominación y de la división y debilitamiento de la burguesía republicana, que agrupaba diferentes grupos como los republicanos tricolores, republicanos puros...” (Marx, 2003:23)

La historia de los trabajadores migrantes es una historia de dominación, división, debilitamiento del sistema democrático y destrucción de los valores canadienses en el campo agrícola. La imagen pública presentada por el empleador capitalista y defendida por sus representantes es que existe una perfección total en esta relación económica global, unos y otros funcionan en perfecta armonía y bienestar, lo cual no corresponde a la realidad.

En Marx (2003) Bonaparte al mismo tiempo beneficia a la burguesía duplicando el impuesto sobre el vino para el pueblo y al disolver las asociaciones obreras les promete otros tipos de asociación para el futuro.

Personal de los consulados engañan a los trabajadores migrantes mediante ofertas que van a regresar y que les darán buenas cartas, les hacen firmar su regreso voluntario. Los consulados disponen de numerosos cheques pertenecientes a los trabajadores migrantes.

Los trabajadores migrantes que actúan a favor del capitalista y en contra de sus compañeros de trabajo reciben beneficios como horas extras, beneficios económicos extras, contratados de un año al otro.

Según Marx (2003) el poder ejecutivo funciona en base a los impuestos, estos le dan vida a la burocracia, al ejército, a los curas y a la corte. Para Marx impuestos altos y gobierno fuerte son cosas idénticas.

Los trabajadores migrantes pagan todos sus impuestos, sin embargo no reciben los mismos beneficios que otros trabajadores pagando los mismos impuestos. Las condiciones limitantes del programa establecidas por funcionarios federales afectan en forma directa los trabajadores migrantes en su vulnerabilidad ante el empleador capitalista.

Según Marx (2003) las hipotecas y los impuestos son cargas fuertes sobre la propiedad parcelaria.

Bastantes trabajadores migrantes viven con deudas en su quehacer diario, algunos hipotecan sus tierras o viviendas para cumplir con los requisitos que les solicitan los reclutadores para poder acceder a un contrato de trabajo. Quienes por enfermedad, despido injustificado u otras razones no logran terminar su contrato no van a pagar las deudas contraídas para viajar, cuyos intereses mensuales pueden ascender al 40%, algunos pierden sus propiedades.

Parte de los descuentos que se hacen de los salarios de los trabajadores migrantes son generados por los empleadores capitalistas por servicios que ellos mismos les prestan en forma obligatoria.

### 7.3.3 Capital

Según Gil (2004) el Capital tiene al Estado como mediador entre unas clases, como instrumento para oprimir a las otras clases, defiende su sistema e interviene contra la clase trabajadora, como instrumento del Capital controla las contradicciones relativas a la explotación del Trabajo.

Las condiciones del programa de trabajadores migrantes corresponden a los intereses de la clase dominante, quien controla las decisiones que se tomen al respecto.

Según Gil (2004) la clase trabajadora, es un producto del Capital, ambas se necesitan para su mutua existencia; del Estado burgués; de la interrelación del Capital y su Estado; de las instituciones a las que el Estado ha delegado poder y que se relacionan con el “control, la vigilancia y reproducción” del trabajo; de organismos privados que se relacionan con el Estado y con organizaciones defensoras del sistema.

Las clases tienen una dependencia laboral mutua, sin embargo, eso no elimina que haya injusticias a niveles individuales y enormes beneficios para una clase minoritaria. Las características de cada una son diferentes y pueden ser controladas por las instituciones responsables.

Las condiciones de explotación de los trabajadores migrantes contradicen los principios básicos de la sociedad democrática que se vive en el país receptor, en cuanto a la libertad, justicia, equidad y dignidad.

### 7.3.4 Propiedad

Según Engels y Marx (1872) en una sociedad basada en la propiedad privada sobre los medios de producción, la propiedad de los mismos crea las condiciones para que una clase (los propietarios) se apropie de una parte importante

del producto del trabajo social, mediante el control sobre la distribución, que conlleva el control del poder político del Estado con la consiguiente dominación de la superestructura ideológica y social. Es decir una clase que gobierna para la defensa de sus propios intereses y en contra de los de la mayoría del pueblo. (Villaseca, 2008:29)

Los empleadores capitalistas tienen poder político que utilizan para el beneficio de sus empresas. El poder político es a varios niveles, federal, provincial y municipal. Las decisiones en contra de los derechos humanos y laborales que toman los empleadores capitalistas en contra de los trabajadores migrantes dañan las reglas y normas de la sociedad. Los trabajadores migrantes se encuentran vulnerables ante las condiciones de explotación que se les imponen.

La estructura social y el Estado son producto del proceso de vida de los individuos, se manifiesta en forma real, desarrolla sus actividades de acuerdo a sus limitaciones y las condiciones estructurales existentes. Los hombres producen ideas, son hombres reales y dinámicos que están condicionados por las fuerzas productivas. La producción se manifiesta en el trabajo como una doble relación, natural y social, siendo la social una cooperación entre individuos.

El proceso de vida que tienen los trabajadores en sus actividades laborales es manifiesto en la estructura social y el Estado. Las fuerzas productivas los condicionan.

### 7.3.5 Lenguaje

La hegemonía del discurso quiere explicar, practicar y resolver los problemas sociales a través del mismo discurso, el que dista de la realidad de millones de chilenos, esta deconstrucción de la sociedad y de la cultura e identidad en Chile, permanecerá por muchos años. (Villaseca, 2008:3)

El discurso hegemónico que se difunde hacia los trabajadores migrantes es orientado hacia lo que Villaseca denomina “de-construcción”, el cual afecta a los trabajadores migrantes que buscan mecanismos de evadir la conciencia de su realidad para no confrontarla.

La verdad impuesta, hegemónica y totalitaria del discurso y el lenguaje, se reproduce a través de los medios formales, las superestructuras y la educación, al menos en la educación chilena, la que ha actuado como pivote de la alienación y el ocultamiento de las contradicciones sociales. (Villaseca, 2008:8)

La verdad difundida en los trabajadores migrantes sobre la realidad de vida durante la duración del contrato evita dar a conocer las condiciones reales de vida y trabajo de los trabajadores locales, menos aún las contradicciones. Sin conocerlas, los trabajadores migrantes siguen en condiciones de explotación propia de medios donde no hay leyes que sean correspondientes a la sociedad actual.

El lenguaje actúa para descentrar la conciencia y el pensamiento a una categoría alejada de las relaciones de producción, laborales, el trabajo, legales, de estado, de orden público y las del poder hegemónico, en donde el lenguaje, se utiliza como medio para imponer la ideología, actúa en la conciencia como forma de consentimiento, si existe una teoría emergente, contra hegemonía, actúa la coerción. (Villaseca, 2008:10)

El lenguaje utilizado por los empleadores capitalistas y por sus representantes desorienta a los trabajadores migrantes hacia la dominación plena por el empleador, sin aparentes opciones humanas e institucionales de la defensa de sus derechos fundamentales como seres humanos.

“Como argumento de corte absoluto se quiere usar el concepto del Estado ineficiente y desfinanciado para que éste sólo juegue un rol subsidiario.” (Villaseca, 2008:11)

La imagen de inexistencia del estado de derecho y temor que se les transmite a los trabajadores migrantes aumenta su vulnerabilidad, sobre todo en un ambiente desconocido, sin conocer el idioma, la cultura, el clima, además viviendo y trabajando en propiedades del empleador capitalista, quien les impide acceder a la sociedad real existente alrededor de ellos en las comunidades.

“Si no existe consentimiento, existe coerción, así se fragua la aceptación y la contemplación, casos de extrema violencia y represión aguda hemos vivido por más de treinta años.” (Villaseca, 2008:11)

El consentimiento absoluto a firmar el contrato tal y como se le presenta a los trabajadores migrantes es un requisito para poder acceder al trabajo. La aceptación de las condiciones que le impone el empleador capitalista va a permitir al trabajador migrante comenzar y terminar el contrato. El buen cumplimiento de la voluntad del empleador capitalista durante la duración del contrato va a permitir al trabajador migrante seguir en el programa y continuar trabajando el año siguiente.

Según Hall (2004) la “hegemonía” depende, por tanto, de una combinación de fuerza y consentimiento. Pero en el estado liberal capitalista, el consentimiento suele estar primero, y opera detrás, “la fuerza de la coerción.” En consecuencia, la hegemonía, no puede obtenerse sólo en la esfera productiva y económica: debe organizarse al nivel del Estado, la política y las superestructuras, constituyendo estas últimas el terreno sobre el que se realiza. (Villaseca, 2008:12)

Las condiciones del programa y contenido del contrato que firman los trabajadores migrantes son diseñados y supervisados por funcionarios públicos.

Existen funcionarios públicos quienes no son sujetos a cuestionamiento ni crítica, sus decisiones deben ser aceptadas como palabras absolutas. Los empleadores capitalistas protegen a los funcionarios públicos que les sirven

en sus demandas e intereses económicos. Definen las obligaciones e indefensión de los trabajadores migrantes.

Las agencias de reclutamiento y selección no son controladas por los gobiernos, tienen libertad de decisión y acción globalizada. Tienen poder de decisión sobre los trabajadores migrantes sin responsabilidades.

#### 7.4 Reflexiones finales del capítulo

Los componentes de la Identidad que se analizan en el marxismo aparecen en la tabla siguiente.

#### IDENTIDAD EN EL MARXISMO

<b>Ser Humano</b>	<b>Sociedad</b>	<b>Estado</b>
Fuerza de trabajo	Fuerza de trabajo	Fuerza de trabajo
Capitalista	Capitalista	Estructura social
Lenguaje	Familia	Capital
Conciencia	Estructura Social	Propiedad
Historia	Trabajo	Lenguaje
Cultura	Salario	-
Religión	Capital	-
Identidad latinoamericana	Propiedad	-
-	Maquinaria	-
-	Mercancía	-
-	Mercado	-

El análisis dialéctico de la identidad de los trabajadores migrantes y empleadores en un período de tiempo y en un espacio definido identifica una

dependencia, condicionamiento y complementariedad entre los diversos componentes de la identidad.

La lógica dialéctica de los momentos históricos que rodean la relación entre los trabajadores migrantes y los empleadores contribuye al análisis y comprensión de la necesidad de trabajo por parte de los trabajadores migrantes dentro de sus contradicciones y de la sociedad receptora en sus condiciones históricas de dependencia de mano de obra extranjera.

La identidad de la conciencia de clase se expresa como un proceso dialéctico de aprendizaje y de experiencia.

Los intereses del empleador capitalista y del trabajador migrante son diferentes. El trabajador migrante necesita del empleo y el empleador capitalista necesita del trabajador migrante. El empleador capitalista aumenta sus ganancias por la fuerza de trabajo, el trabajador migrante recibe un salario para su sobrevivencia, no aumenta sus ingresos en la misma dimensión.

### *La Identidad en los trabajadores migrantes*

Los trabajadores migrantes observan las contradicciones que viven en un medio diferente al que conocen y dominan. Son explotados por quienes carecen de ética social, generan una destrucción de la libertad e independencia humanas a través de la creación de empleo y acceso a salarios mínimos. Las condiciones del trabajador migrante son las de la venta de su fuerza de trabajo. Aprenden a vivir en un contexto donde domina la prioridad del capital.

Los trabajadores migrantes perciben la realidad como una actividad sensorial humana práctica que contribuye al aprendizaje y comprensión de la

experiencia que tienen que vivir. Se les induce al criterio de tener que aceptarla por necesidad del capital que les provee y que les permitirá mejores condiciones de vida para ellos y para sus familias. La justificación de sus vivencias se convierte en una nueva verdad de su existencia. Las circunstancias que los rodean son modificadas en el tiempo en función de las contradicciones que viven.

Los trabajadores migrantes viven la realidad de su existencia en un medio capitalista que les obliga a descubrir otros elementos de su ser en relación a la experiencia que viven y recurren a la cultura e historia de vida que poseen. Las relaciones que establecen con otros les reafirman o cambian la historia diaria de su vida. Las relaciones familiares a distancia marcan sus historias y la de todas sus familias, la de su esposa, de sus hijos y de los demás familiares.

Los trabajadores migrantes interpretan la realidad social de la esencia humana en función de la relación continua que tienen con otros, similares o diferentes a ellos, establecen las similitudes y diferencias existentes en las circunstancias que les son impuestas.

Los trabajadores migrantes tienen conciencia que conforma su ser, ésta es producto de la sociedad. Las circunstancias que viven los trabajadores migrantes aportan elementos para la definición de sus conciencias. Intentan adaptar las circunstancias que les son impuestas a los parámetros conocidos en relación a sí mismos y a los otros. Viven necesidades económicas, sentimentales, culturales por las condiciones de separación familiar, ingresos limitados por factores que dependen del empleador, limitación en la expresión de sus costumbres, sus tradiciones. Las necesidades y contradicciones que se generan en las circunstancias que viven, propician condiciones que determinan su conciencia. La realidad de su

vida durante la duración del contrato es su conciencia práctica, expresada a través del lenguaje.

Los trabajadores migrantes tienen la conciencia como producto de la sociedad de donde provienen, con el tiempo van comparando e interaccionando con quienes comparten su espacio dado. Elementos de esta nueva relación social van generando un análisis que determina concepciones diferentes en la conciencia. Tal el caso de las condiciones de paz y tranquilidad social existentes en el ambiente social canadiense.

Los trabajadores migrantes establecen relación con la naturaleza en las diferentes condiciones climáticas, cambio de las estaciones del año. La vivencia del invierno es, en general, una experiencia nueva, la temperatura, el hielo, debe aprender a caminar, a vestirse. Su relación social en invierno es bastante más limitada que en verano.

La conciencia individual de los trabajadores migrantes da inicio a la conciencia colectiva de los demás trabajadores migrantes. Las contradicciones que viven los trabajadores migrantes son las relativas a la división del trabajo, donde viven una socialización diaria y establecen las diferencias con el sistema industrializado y lo conocido anteriormente. Experimentan la realidad de su fuerza de trabajo en la producción. Están en constante proceso de concientización basados en la realidad que viven. La convivencia con los demás les permite conocer las condiciones del estado social, desde una perspectiva exterior hacia un mundo del cual están siendo excluidos.

La verdad difundida en los trabajadores migrantes sobre la realidad de vida laboral durante la duración del contrato impide conocer las condiciones auténticas de vida y trabajo de los trabajadores locales, menos aún las contradicciones. Los trabajadores migrantes trabajan en condiciones de

explotación, propia de una sociedad que se caracteriza porque no hay leyes ni instituciones accesibles que los protejan.

La imagen de inexistencia del estado de derecho que se les transmite a los trabajadores migrantes aumenta su vulnerabilidad, sobre todo en un ambiente desconocido, sin conocer el idioma, la cultura, el clima, además viviendo y trabajando dentro de las propiedades del empleador capitalista, quien les impide acceder a la sociedad real existente alrededor de ellos.

La dislocación de la conciencia en los trabajadores migrantes se realiza desde que obtienen información de las agencias de selección y reclutamiento, generando imágenes diferentes a lo que van a vivir en la realidad. Las experiencias que comienzan a vivir a partir de ese momento les van generando otras ideas sobre lo que existe en la realidad, muy diferente a la aparente imagen inicial. El ocultamiento de la verdad a los trabajadores migrantes es una práctica común que los confunde durante un tiempo, hasta que generan los mecanismos propios de sobrevivencia a las situaciones reales existentes.

Los trabajadores migrantes que no logran aceptar como verdad la realidad que deben vivir entran a un proceso de negación de lo existente alrededor de ellos y generan condiciones corporales que los paralizan en su dinámica diaria, llegando al punto de dejar de comer y con ello exigen un regreso a su ambiente original.

El trabajador migrante se libera de la mano férrea al conocer mejor la sociedad donde labora. Eventualmente puede adquirir un nivel de vida económico que lo puede liberar de la dependencia del empleador. Quienes viven en condiciones circunstanciales aislados del mundo social, son producto de la dominación y cosificación implantada por la dependencia de una concepción capitalista de la relación humana.

Las circunstancias de limitación de la libertad impuestas al trabajador migrante generan la contradicción propia de la necesidad de la libertad que viven en sus países de origen y que le es extraída por razones laborales. Carecen de la posibilidad de acceder a la libertad en varios temas de sus derechos laborales y humanos. Uno de ellos es que se les impide su libertad de decisión sobre la utilización de su mano de obra para trabajar libremente con quienes ellos deseen, a través del contrato se genera la exclusividad y se propicia la tendencia al concepto que la mano de obra y su fuerza de trabajo son propiedad privada de un empleador.

Los trabajadores migrantes viven una realidad social en condiciones inexistentes o muy limitadas de comunicación con las personas de la comunidad. Condiciones impuestas por el empleador capitalista, por las condiciones físicas del lugar donde viven, por el transporte u otros factores ajenos a la voluntad del trabajador migrante. Desarrollan sus actividades dentro de estas limitantes sociales, aceptando que las relaciones sociales son casi exclusivamente con personas relacionadas en la producción.

Los trabajadores migrantes se encuentran en una condición dispersa espacialmente haciéndolos vulnerables a la explotación desmedida, sobre todo cuando entran en contacto con maquinaria que les exprime sus fuerzas físicas. Realizan las actividades laborales necesarias que se les asignan para la producción. Aportan sus fuerzas y las utilizan en condiciones de exigencia de trabajo.

La situación de los trabajadores migrantes se encuentra dentro de la globalización de la mano de obra hacia las áreas de producción agrícola, tendiendo a mantenerse en condiciones de dependencia. Al perder el trabajo tienden a retornar a las condiciones sociales iniciales.

La globalización de la mano de obra se desempeña paralela a la globalización del miedo que se le inculca a los trabajadores migrantes, quienes sufren de la incertidumbre de su situación laboral de forma continua, pasando a depender de la voluntad del otro, en general, del encargado o del empleador.

El miedo es uno de los limitantes para pensar y actuar, paraliza a los trabajadores migrantes para defenderse. Miedo a perder el trabajo ya que con ello pierde los ingresos respectivos. Miedo al ambiente social porque no se pueden comunicar. Miedo a la alimentación porque no corresponde a sus costumbres gastronómicas. Miedo a la locomoción porque desconocen su ubicación. Miedo a la libertad de expresión por la dominación del explotador.

La falta de acceso al aprendizaje de la cultura y medio que los rodea, los trabajadores migrantes mantienen un conocimiento muy limitado de la sociedad donde viven durante muchos meses al año, recibiendo solamente la información que se les desea proporcionar, con las limitaciones y desorientación manipulada de la verdad.

Las mujeres y los jóvenes trabajadores migrantes son inducidos al sistema de explotación y de miedo por las agencias de reclutamiento y de selección.

Los trabajadores migrantes conscientes cuestionan y critican la situación que viven en la producción y las violaciones a sus elementales derechos humanos y su posibilidad de defensa, sobretodo la inaccesibilidad a instituciones que los pueden defender. Manifiestan la necesidad de formación cercana a la realidad que viven y que les permita comprender mejor el contexto que les rodea.

La falta de análisis del contexto vivencial no permite conocerlo mejor, sobre todo cuando se trata de contradicciones con lo que se cree o se piensa y ello genera conflictos consigo mismo y con los demás. Las concepciones sociales y comunitarias les son ajenas, generándose en función que no aprendan a movilizarse en confianza, ni puedan implementar sus derechos porque esto afecta los intereses capitalistas de quien los contrata, quien está complacido con las actitudes esclavistas que se les impone.

Los trabajadores migrantes reciben información alienada que se les proporciona para mantenerlos en condiciones de abstracción de la realidad, sufren las consecuencias.

Los trabajadores migrantes conocen la realidad que viven y la comparan con lo anteriormente vivido, logrando hacer la separación de conocimientos y experiencias, reaccionando cuando las condiciones llegan a límites que les son inaceptables.

La concepción en los trabajadores migrantes de su nueva categorización de clase es bien identificada, son trabajadores agrícolas extranjeros temporales, independientemente de sus diferencias étnicas, religiosas, de género, de nivel educativo, de condición social o nacionalidad.

Los trabajadores migrantes comprenden que las diferencias económicas con el empleador son bastante grandes, cada vez más. Mantienen una distancia significativa en los intereses reales de ambos, en especial los intereses de vida a nivel social-cultural.

Los trabajadores migrantes han perdido confianza en las autoridades diplomáticas, ya no creen en sus palabras, ni acuden a ellos porque tienden a beneficiar al empleador capitalista.

Los trabajadores migrantes siguen las orientaciones de sus líderes, en relación a los problemas que se les presentan, cuidan que estas decisiones les permitan mantener el trabajo. Se informan lo más que pueden sobre la defensa de sus derechos, sin dañar su empleo. Otros aceptan las condiciones que viven de una manera estoica.

Los trabajadores migrantes conviven en cooperación en su trabajo cuando las condiciones laborales y sociales lo permiten. Es una manera conocida para el desempeño de sus tareas. El trabajador y la trabajadora migrantes como ser social tienen relación con el “otro” en condiciones originales con un sentido comunitario. La relación consigo mismo la establecen en base a su historia y a su sociedad, prioritariamente a su familia.

Los trabajadores migrantes viven la competencia laboral establecida inicialmente por las agencias de reclutamiento y de selección en sus países de origen. Esta competencia es impulsada en condiciones desleales.

Los trabajadores migrantes sufren por la alienación de ciertos encargados o supervisores de los trabajadores migrantes, quienes siendo del mismo origen nacional y cultural, intentan reproducir un sistema de explotación fundamentados en realidades que existen en sus lugares de origen y no en la realidad de los trabajadores migrantes en Canadá.

La comunicación entre los trabajadores migrantes se hace sin mayor dificultad sobre todo cuando hablan el mismo idioma, caso de los trabajadores migrantes que provienen de Guatemala, México y Honduras.

Las familias de los trabajadores migrantes cambian sus condiciones iniciales en el trabajo familiar, ya que la ausencia de los trabajadores que laboran en el extranjero lo requiere. Las mujeres asumen los roles de padre y

madre ante la ausencia de sus esposos. Los hombres asumen los roles de padre y madre en la ausencia de sus esposas.

Las nuevas condiciones económicas de los trabajadores migrantes y sus familias generan condiciones de relación económica diferente con la sociedad.

La fuerza de trabajo de los trabajadores migrantes es remunerada con salarios mínimos establecidos en las normas de trabajo. La producción masiva flexible requiere que trabajen en forma intensa y por bastantes horas al día. El trabajador migrante vende su fuerza de trabajo, sin que por ello se entienda que está vendiéndose él mismo, situación que confunden ciertos empleadores. Necesita de un trabajo con mejores ingresos, por lo que vende libremente, en tanto ser humano, su fuerza de trabajo por el tiempo de duración del contrato. La fuerza de trabajo del trabajador migrante es lo que él posee para vender y obtener ingresos para su familia. Al carecer de otros bienes materiales opta por vender su fuerza de trabajo en el extranjero con la ilusión de poder mejorar su situación económica en un menor tiempo posible.

Los trabajadores migrantes viven en dependencia de la posibilidad de pago del empleador, sin que tengan mecanismos de defensa al respecto. Las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes son diferentes de las condiciones de los trabajadores locales.

Los trabajadores migrantes están trabajando temporalmente durante los años más productivos de sus vidas, gastando sus fuerzas, órganos, sus condiciones físicas y mentales en la producción de mercancías del empleador capitalista. La capacidad de trabajo de los trabajadores migrantes corresponde a las condiciones históricas y sociales que han vivido desde su infancia, resistencia adquirida por las difíciles condiciones humanas y materiales. El conocimiento de la tierra es ancestral en los trabajadores

migrantes que provienen del campo, donde utilizan instrumentos de trabajo adecuados a sus condiciones. Generan capacidad de aprendizaje en la utilización de los nuevos instrumentos y métodos de trabajo.

La concepción de trabajo en los trabajadores migrantes es diferente por su origen cultural, quienes lo consideran como fuente necesaria de ingresos, otros como parte de su concepción del cosmos. Contradictoria con la concepción de trabajo de los empleadores capitalistas.

El contrato como instrumento legal de la relación es firmado por el trabajador migrante como un requisito existente para obtener el trabajo, sin tener la posibilidad de evaluar su contenido. El contrato es redactado hacia los intereses del empleador capitalista, el trabajador migrante no tiene manera de hacerlo respetar.

Los trabajadores migrantes reciben salarios como componentes de la concepción de mercancía. Existen empleadores capitalistas que conciben al trabajador migrante como mercancía, concepción transmitida por los dirigentes de las agencias de reclutamiento y de selección.

Los trabajadores migrantes reciben una parte del salario mínimo establecido legalmente, los empleadores capitalistas les hacen injustificados descuentos en función de la recuperación de su capital. Entre las diferencias en las deducciones de los salarios está el hecho de la ubicación del trabajo, en el campo o en la ciudad.

Los trabajadores migrantes realizan el trabajo con maquinaria industrializada en propiedades de tierra con extensas planicies utilizando tecnología actualizada. Esto les exige mayor rendimiento.

Parte del concepto de dominación del trabajador migrante en función de la propiedad del empleador capitalista es tener que vivir dentro de ella, se genera la autoridad de una clase dominante.

Los conceptos de propiedad comunitaria en trabajadores migrantes difieren de los conceptos sobre propiedad individual como elemento propio de las condiciones del sistema de producción capitalista.

La historia de los trabajadores migrantes se escribe con experiencias de explotación y mal trato, sin que en ella existan elementos de desarrollo cultural. Los trabajadores migrantes se encuentran vulnerables ante las condiciones que se les imponen, construyendo la historia de la agricultura canadiense.

Los trabajadores migrantes expresan su conciencia en el lenguaje, en base a la realidad que viven, cuando se les impone el silencio, se manifiestan en sus expresiones y actitudes externas en forma muy clara y decisiva. Los familiares reciben la información de la situación que viven durante el trabajo y el resto del tiempo. Mientras más conocen la realidad y tienen más opción de comprender el lenguaje del medio les permite una mayor liberación individual y por ende colectiva.

Los trabajadores migrantes se identifican con los religiosos que les apoyan espiritualmente en función de un verdadero apostolado.

Los trabajadores migrantes aportan en la búsqueda de la suficiencia alimentaria y económica en la producción agrícola canadiense.

### *La Identidad en los empleadores*

Los empleadores mediante el trabajo agrícola aportan los alimentos y otros productos a las zonas urbanas y rurales, dándole un valor social. La concepción de la producción en función de relaciones en la sociedad le da al trabajo un carácter social.

Los empleadores se desarrollan dentro de las concepciones y vivencias de la cultura local, en forma integral impulsan condiciones culturales de solidificación de la misma.

Los empleadores capitalistas utilizan el lenguaje y el discurso orientados hacia la determinación de las prácticas, valores, significados, percepciones, cultura e identidad de los trabajadores. La limitación de acceso al conocimiento del idioma en los trabajadores migrantes influye significativamente en el proceso de dominación, generando condiciones de aislamiento. El discurso que comunican a los trabajadores migrantes es confuso y lejano de la realidad, esto les permite ejercer un poder de dominación, pudiendo propiciar una mayor explotación de la mano de obra a su servicio completo.

Los empleadores capitalistas están construyendo la historia de la agricultura basada en la explotación de los trabajadores migrantes, generando la negación de valores sociales ante las nuevas generaciones, enseñándoles una manera de hacerse de capital individual sin considerar los efectos sociales. Las concepciones históricas de trabajo condicionan su modo de operación y relación laboral con los trabajadores migrantes.

Los empleadores capitalistas requieren de la fuerza de trabajo de los trabajadores migrantes para el incremento del capital. Almacenan capital en bienes. Se organizan para explotar la mano de obra y defender sus intereses

al nivel político, económico, social y cultural. Contratan la mano de obra extranjera a través de su propia agencia de reclutamiento y de selección, desde donde delimitan el accionar de los trabajadores migrantes imponiendo los servicios que les proveen, por los cuales realizan descuentos salariales. Los nuevos empleadores son condicionados para acceder al trabajador migrante.

Los empleadores capitalistas contratan encargados latinoamericanos para ejecutar sus decisiones empresariales en relación a los trabajadores migrantes, es cuando la explotación se realiza en su idioma, por personas de su mismo origen. Los encargados alienados que propician la violencia psicológica y física contra el trabajador migrante de su mismo origen cultural o nacional le impiden el acceso a la defensa de sus derechos.

Los empleadores capitalistas condicionan al trabajador migrante a un empleador único mediante el contrato de trabajo. Propiciando una contradicción en la libertad humana propia de su sociedad. La práctica de acciones en contra de valores fundamentales genera contradicciones que contribuyen a la destrucción del futuro cualitativo de sus descendientes.

Los empleadores capitalistas impiden la cooperación social en los trabajadores migrantes, propiciando la competencia e individualidad, excluyéndolos del desarrollo social en las comunidades, aislándolo en los terrenos de su propiedad o cercanos a ella.

Los empleadores capitalistas participan de un mercado con altos niveles de competencia, influyendo el factor de la contratación de los trabajadores migrantes. Poderosos capitales transnacionales están en competencia con los capitales locales.

Los empleadores capitalistas generan una mayor plusvalía utilizando una fuerza de trabajo que no presenta limitantes legales en su nivel de explotación, gozando de impunidad global. Condicionan el pago de salarios mínimos con otras ventajas laborales, obteniendo mayor recuperación del capital a utilizar en el costo de la fuerza de trabajo del trabajador migrante. Utilizan las condiciones temporales de la relación laboral en función del incremento del capital y disminución de obligaciones sociales. Invierten en el aumento de los medios de producción, obtienen plusvalía del capital variable, adquieren maquinaria. Conciben como gasto el tiempo necesario para atender la salud del trabajador migrante, las pausas de trabajo, la atención a su problemática de vida laboral. Requieren de un plusproducto del trabajo de los trabajadores migrantes mediante plustrabajo.

Los empleadores capitalistas evalúan subjetivamente la calidad de trabajo, rendimiento, capacidad de trabajo de los trabajadores migrantes, generando su inestabilidad laboral y exclusión del trabajo en forma cotidiana. Obligan a realizar trabajos que son remunerados en forma superior a la establecida por su categoría. Conciben el concepto de autoridad como manifestación de la propiedad de carácter individual expresado en el contrato de trabajo en la figura de empleador único.

Los empleadores capitalistas subordinan la agricultura al capital, propio del modo de producción existente en el medio. La agricultura se orienta hacia un nuevo concepto histórico en el modo de producción capitalista. La tierra se ubica dentro de la concepción del capital.

Los empleadores capitalistas tienen que trabajar en las condiciones naturales que se presentan en cada temporada, las cuales afectan la productividad de la tierra cultivada así como el trabajo a realizar por los trabajadores migrantes y sus ingresos, sobre todo en aspectos tales como la abundancia o escasez de lluvia y la temperatura del ambiente.

Los empleadores capitalistas obtienen el beneficio de funcionarios en la implementación de políticas laborales institucionales a nivel del contrato de trabajo, de los salarios mínimos, de la legalización de los descuentos en la vivienda, comida, salud, transporte, seguros privados. Tienen poder político que utilizan para el beneficio de sus empresas. El poder político es a varios niveles, federal, provincial y municipal. Las decisiones en contra de los derechos humanos y laborales que toman los empleadores capitalistas en contra de los trabajadores migrantes dañan las reglas y normas de la sociedad.

El trabajo como categoría ética en la crítica de las instituciones capitalistas descubre la relación sin transparencia entre funcionarios y dirigentes de los empleadores capitalistas en la explotación y discriminación de los trabajadores migrantes.

Las agencias de reclutamiento y de selección negocian con los gobiernos proveedores de trabajadores migrantes, imponiéndoles las condiciones para la contratación. La concepción de mercancía de los trabajadores migrantes conlleva su contradicción de la condición material sobre lo humano. Encubren la explotación de los trabajadores migrantes mediante criterios manipulados de la globalización, actuando fuera de parámetros legales institucionales nacionales. Los intereses económicos que hay a través de la selección y reclutamiento de los trabajadores migrantes son significativos.

Los empleadores capitalistas dictan a los diplomáticos sobre su actuar, condicionando el acceso al empleo de los trabajadores migrantes. Generan la competencia desleal entre países proveedores de mano de obra. Orientan a los funcionarios de los países involucrados en la globalización de la mano de obra temporal hacia la priorización de sus intereses e imágenes personales

ante sus superiores, dejando sin defensa de sus derechos a los trabajadores migrantes.

Los empleadores orientan los medios de comunicación que difunden su pensamiento, su cultura y esconden sus prácticas laborales inaceptables. Dando una imagen pública que la relación laboral con los trabajadores migrantes es perfecta e ideal para las partes, que funciona en perfecta armonía y bienestar.

## **8. La Identidad guatemalteca y la Identidad quebequense**

Se desarrollan los temas sobre la identidad en función del origen nacional de los trabajadores migrantes y de los empleadores.

La identificación de los trabajadores migrantes en la relación laboral a nivel general es diferenciada en base al origen nacional. La nacionalidad se convierte en el elemento de diferencia o similitud entre unos y otros conceptualizado a nivel de grupo, los aspectos específicos de cada grupo se manifiestan en un vivir diario, provocando reacciones de dependencia o rechazo en función de las razones, pasiones y concepciones de vida.

La identidad nacional es un elemento histórico de concepción individual con proyección colectiva. La historia y la cultura de los trabajadores migrantes y empleadores expresa condiciones de lucha ante presiones externas de dominación e influencia en sus costumbres, idiomas, concepciones sociales, que intentan transformar la identidad cultural de las personas. La resistencia a través de siglos demuestra la concepción humana que transmite sus ideales, sus valores de una generación a la otra.

La identidad guatemalteca se categoriza en temas sobre el ser humano, la sociedad, la autoridad pública y el Estado.

La identidad quebequense se categoriza en temas sobre el ser humano, la sociedad y la nación.

### **8.1 Identidad guatemalteca**

La identidad guatemalteca se caracteriza en función de la nacionalidad como parámetro de identificación entre los trabajadores migrantes, hacia sí mismos y hacia los otros.

La nacionalidad guatemalteca es la base de la identificación de los trabajadores migrantes para su selección y participación en el programa así como la denominación que reciben en forma continua durante la duración de su contrato. Es la principal diferencia que los empleadores establecen entre los trabajadores migrantes.

Otros trabajadores migrantes los denominan como “los Guatemalas” en lugar del término “guatemaltecos.”

La identidad guatemalteca a nivel interno es muy diversa, existen numerosas diferencias culturales, sociales, económicas, políticas y religiosas, aspectos que son desconocidos por aquellos trabajadores migrantes que no han vivido fuera de sus comunidades, pero que esta experiencia les permite conocer, así mismo conviven con otros compañeros de trabajo que tienen costumbres y tradiciones diferentes.

### 8.1.1 La Identidad en el ser humano

#### 8.1.1.1 Época colonial

Un componente de la identidad guatemalteca es la historia del trabajador migrante y la historia de la sociedad.

##### 8.1.1.1.1 Libertad

Los cambios que viven los indígenas desde el momento de la conquista hasta el final de la época colonial está impregnado del deseo de su dominación mediante la fuerza y la violencia, llegando a mermar su comportamiento y reacción al medio ancestral, optando por aprender a sobrevivir en las condiciones diferentes que les son impuestas. (Martínez, 1994:206)

Estas son condiciones similares a las que viven los trabajadores migrantes en su nueva experiencia de trabajo, sin conocer el idioma, ni la

cultura, ni las circunstancias que los rodean, condiciones sostenidas legalmente por un contrato fijo con el empleador. La legalidad de ciertas condiciones dentro del programa establecidas institucionalmente son cuestionadas fuertemente por académicos canadienses a nivel nacional e internacional.

Las condiciones iniciales de vida de los indígenas al vivir de la época de la conquista marcan un cambio radical que perdura durante varios siglos. Generando influencias en el comportamiento y manera de plantearse la realidad del mundo, luchando constantemente por sobrevivir. (Martínez, 1994:207)

Los trabajadores migrantes cuando llegan a ambientes diferentes culturalmente perciben influencias en su pensamiento y analizan su manera de ver la realidad para poder sobrevivir. Una de las influencias directas que reciben es en la alimentación, deben comprar en supermercados alimentos en condiciones de empaque o almacenamiento distintos a los conocidos. Otro caso es a nivel tecnológico, en la vivienda donde tienen que utilizar el microondas para sus alimentos, utilizar la lavadora y secadora, mientras en su vivienda existe la pila para lavar la ropa y el calor solar para secarla.

“El comportamiento de miedo y servilismo hacia los conquistadores escondiendo sentimientos que llegan a pasiones en contra de quien los domina y oprime les hace rechazar las manifestaciones sociales y espirituales del conquistador.” (Martínez, 1994:214)

Los trabajadores migrantes mantienen una experiencia de miedo y temor a perder su trabajo y con ello sufrir las consecuencias familiares respectivas. Los trabajadores migrantes dominados y serviles reciben la palmada del empleador o el beneplácito de los encargados, muchos de ellos latinoamericanos establecidos en Canadá, quienes intentan reproducir un sistema de opresión que según ellos existe en sus países de origen.

Los trabajadores migrantes que perciben condiciones de explotación inaceptables se extraen en pensamiento del medio que los rodea, acudiendo en sus penas a la comunicación con sus familiares, rechazando las expresiones sociales del empleador.

#### 8.1.1.1.2 Dignidad

Entre los prejuicios coloniales hacia los indígenas, Martínez menciona,

Uno es afirmar que los indios son haraganes, que no trabajan si no se les obliga. Otro consiste en decir que son inclinados al vicio, especialmente a la embriaguez, y que aumentan entre ellos las borracheras y los escándalos si no se les tiene ocupados con el trabajo obligatorio. Y el tercero consiste en expresar, en las más diversas y capciosas formas, que los indios no padecen pobreza, que viven conformes y tranquilos. (Martínez, 1994:225)

Estos prejuicios son reproducidos, casi intactamente, por algunas autoridades diplomáticas de los países de origen de los trabajadores migrantes, quienes influyen las decisiones de los empleadores y las confrontan con sus propias concepciones de vida. Posteriormente expresan a los trabajadores en forma cotidiana los nuevos prejuicios aprendidos. Existen empleadores quienes no permiten que esos criterios influyan en su cultura. Otros orientan esta situación hacia una oportunidad para obtener más ganancias.

“El cronista Fuentes y Guzmán hace la observación, en distintos puntos de su obra, de que los indios son recelosos, desconfiados y muy dados a guardar sus secretos.” (Martínez, 1994:237)

Comportamientos de recelo, desconfianza y tendencia a guardar secretos se manifiestan en los trabajadores migrantes sobre todo cuando se encuentran en condiciones laborales adversas a su dignidad humana. La

situación de defensa que deben asumir hace que tengan este tipo de reacciones.

#### 8.1.1.1.3 Cultura

La cultura es el conjunto de recursos materiales intelectuales que maneja un conglomerado para dominar la realidad circundante y servirse de ella, ocurre que la cultura de los colonizadores opera como conjunto de recursos que sirven también para dominar los hombres del país colonizado. (Martínez, 1994:633)

Las manifestaciones culturales de los trabajadores se encuentran totalmente limitadas y minimizadas por las condiciones de trabajo impuestas por quienes no saben o no desean conocer en ellos su riqueza cultural ancestral. La expresión cultural de la sociedad originaria de los trabajadores es apreciada por los empleadores en su conjunto, sin embargo, no manifiestan esa situación hacia los trabajadores migrantes.

#### 8.1.1.1.4 Lenguaje

El lenguaje era concebido como elemento de dominio.

“Miembros de estas familias consideraban al español con sentido de superioridad de clase. Inculcado desde la infancia y sostenido durante toda la vida. Condiciones que los hacían permeables a la dominación por parte del español.” (Martínez, 1994:117)

La predominancia del idioma local en sentido de superioridad ante el trabajador migrante se manifiesta en acciones de empleadores que desean mantener un sistema de dominio sobre el trabajador migrante.

El monolingüismo, el uso exclusivo de la lengua autóctona con desconocimiento de la lengua oficial del régimen era un grave factor de debilidad para el indio, que favorecía en muy diversas formas a sus opresores. No ya sólo porque el uso de

idiomas menos desarrollados determinaba una decisiva inferioridad de recursos conceptuales; ni porque la barrera idiomática acentuara la distancia entre las clases antagónicas con provecho para el grupo dominante; ni porque la justicia, concebida por el dominador y escrita en su idioma, se esfumara aun más entre escribaneros e intérpretes confabulados contra el indio, tampoco meramente por que la dificultad idiomática diera pie a toda clase de abusos en los arreglos de trabajo, en las tasaciones, en las transacciones comerciales, etc., sino porque, sin restar todo lo dicho, la diversidad de lenguas mantenía divididos a los indios entre sí, fomentaba localismos, entorpecía la compactación de su conciencia de clase, y favorecía, por añadidura, el propósito colonial de evitar su libre desplazamiento de unos pueblos a otros. (Martínez, 1994:600)

La limitación del conocimiento del idioma francés es un factor que potencializa el dominio del empleador a todas las esferas de la vida del trabajador migrante, en crisis de enfermedad o accidente de trabajo, compra de alimentos o cualquier mercadería, transacciones bancarias, comunicación con otras personas, cualquier documento que debe firmar y demás actividades necesarias para sobrevivir durante el tiempo de duración del contrato. Existen empleadores que impiden a los trabajadores migrantes la posibilidad del aprendizaje del idioma local. Las posibilidades de comunicación del trabajador migrante con otras personas de la comunidad o instituciones son casi nulas, está limitada a gestos. Los textos escritos están fuera del alcance de su comprensión por desconocimiento del idioma. Su vulnerabilidad es extrema.

“Es obvio que los indígenas elaboraron profundas resistencias psicológicas ante el aprendizaje de la lengua de sus opresores.” (Martínez, 1994:601)

La reacción de los trabajadores migrantes se hace manifiesta en ocasiones cuando son maltratados, recurren a los idiomas que no son comprendidos por el empleador y que les permite comunicarse entre sí en forma discreta, sin ser entendidos en sus expresiones, de esta manera evitan ser afectados personalmente. El aprendizaje del idioma esta excluido para la

mayoría de los trabajadores migrantes por las condiciones que viven o por concepción propia.

Desunidos en el parcelamiento lingüístico, mediatizados y desarmados por desconocimiento del idioma portador de la ley –aunque fuera una ley adversa- y de la cultura superior en aquella sociedad, y expuestos a toda clase de fraudes que podían achacarse a malentendidos de palabra. (Martínez, 1994:601)

Los trabajadores migrantes que desean organizarse son sancionados inmediatamente, regresados a sus países de origen y excluidos del programa. Los trabajadores migrantes que trabajan en lugares donde se prioriza la producción ante las condiciones humanas se encuentran marginados del conocimiento de la ley que los podría proteger y les domina el miedo inculcado por la posible pérdida del trabajo. Cuando viven injusticias o tienen necesidades presentan extremas dificultades para poder expresárselas al encargado o empleador cuando no entiende el español que ellos hablan.

“Las lenguas perduraron porque el indio halló en ellas un elemento de defensa en la lucha con el explorador, y porque el explorador halló en ellas un elemento de debilidad que convenía de manera inmejorable al siervo.” (Martínez, 1994:602)

El conocimiento del idioma francés es de vital importancia en la vida cotidiana de los trabajadores que se encuentran en medios donde necesitan comunicarse en ese idioma. La frustración y desesperación se apodera de los trabajadores migrantes cuando desean comunicarse y no los entienden. Así mismo, la falta de comunicación por el desconocimiento del idioma genera condiciones de tensión e injusticias cuando los empleadores o encargados no pueden transmitir adecuadamente las instrucciones de trabajo, finalmente sancionan a los trabajadores migrantes por realizarlas de la manera como han comprendido y no como el empleador deseaba.

#### 8.1.1.1.5 Estructura social

En la época colonial se manifiestan contradicciones de clase y sus efectos.

Durante la época colonial se generan contradicciones entre las diferentes clases sociales que se van consolidando en el poder y en la economía. Entre ellas se encuentra la burocracia española y la nobleza criolla, que termina con “el colapso del régimen colonial.” (Martínez, 1994:110)

Las contradicciones de clases sociales que viven los trabajadores migrantes están consolidadas por los dirigentes de los empleadores. La ostentación de su poder y de la economía a nivel de sus relaciones laborales, se da aisladamente de la realidad de la sociedad quebequense.

“Las familias criollas se van consolidando en el poder económico y político hasta llegar a dominarlo, situación que en casos específicos predomina hasta la actualidad.” (Martínez, 1994:112)

Los empleadores han creado una organización con acceso al poder económico y al poder político, dominando las condiciones que rigen la situación de los trabajadores migrantes. Proceso que lleva varias décadas y continúa en la actualidad.

“Francisco Antonio de Fuentes y Guzmán fue descendiente de los conquistadores y primeros inmigrantes españoles de Guatemala.” (Martínez, 1994:20)

“Esto quiere decir que el grupo había recibido de sus antepasados, por una parte, una herencia biológica constituida por ciertas características raciales, y, por otra parte, una herencia económica y política en términos de propiedad y autoridad.” (Martínez, 1994:22)

Se da su pertenencia a la clase de los descendientes de los conquistadores. Quienes habían recibido una herencia biológica con características raciales, y una herencia económica y política en propiedad y con autoridad. Estas diferencias entre unos y otros dividían la sociedad.

Todo lo que de alguna manera, remoto o inminente, pone en peligro esa íntima y fundamental certidumbre de clase, es motivo de alarma y de reprobación para el cronista. En la patria del criollo el indio es y debe ser el complemento de la tierra. (Martínez, 1994:256)

Cuando el trabajador migrante “no obedece” las instrucciones que le son giradas, recibe malos tratos, insultos de los encargados o empleadores, con la posibilidad de perder su trabajo. Sus condiciones de vida se le establecen con importancia si son en relación a la producción. Cuando entran en contacto con personas dedicadas al apoyo de sus derechos, existen empleadores que los regresan inmediatamente a su país de origen con la anuencia de las autoridades consulares.

“La opinión, dentro de la clase indígena, debe haber censurado a la mujer que, cayendo en condescendencias con el tradicional enemigo, no se hallaba a la altura del odio que había motivos sobrados para tenerle.” (Martínez, 1994:357)

Existen mujeres trabajadoras migrantes que tienen relaciones sexuales con el empleador, son beneficiadas con prebendas, entre ellas poder darles oportunidad de trabajo a sus familiares y a otros trabajadores de su comunidad. Estas actitudes son cuestionadas por las otras trabajadoras que laboran en la misma finca, quienes tienen diferentes valores. En ciertos casos se extienden las suposiciones que todas las mujeres de ese grupo tienen ese tipo de comportamiento, habiendo llegado al caso de una agresión sexual a una trabajadora.

#### 8.1.1.1.6 Trabajo

El trabajo era obligatorio para los indios, quienes además tenían que pagar impuestos.

El indio estaba obligado a acudir al trabajo de las haciendas y labores coloniales bajo la presión del sistema de repartimientos. El indio tenía que trabajar también para producir tributos... Es sabido que el tributo fue una cuota obligatoria para todos los indios de la América española, pagadera al rey como reconocimiento de su señorío. Desde finales del siglo XVI. (Martínez, 1994:232)

Todos los trabajadores migrantes pagan los impuestos federales y provinciales. Sin embargo, no reciben los mismos beneficios que reciben los trabajadores locales que pagan los mismos impuestos.

En la Recordación Florida, el indio aparece en un plano social perfectamente delimitado y con una función claramente definida: es el trabajador de la tierra. La trabaja para sí mismo, para los hacendados y dueños de labores, para las comunidades religiosas, para los encomenderos y para el rey. No es igual a los españoles, ni a los negros, ni a los distintos tipos de mestizos. Está obligado a trabajar y a tributar. Las leyes hacen de él un sujeto especial, con derecho y obligaciones diferentes de los de otros sectores sociales. (Martínez, 1994:255)

Los trabajadores migrantes desarrollan labores que no son ocupadas por trabajadores locales, prioritariamente las relacionadas con la tierra, demostrando su historia sobre el conocimiento de la agricultura desde el primer día que llegan a trabajar. Sin conocer el nuevo medio, generan una comunicación simbólica cuando no hay quien hable el español y esto les permite comenzar a cumplir las tareas que les son asignadas.

#### 8.1.1.1.7 Impuestos

Tenían que pagar impuestos en forma obligatoria.

La producción de bienes para tributar les era totalmente gravosa, pues regalaban allí su trabajo. Odiaban esa obligación. El trabajo en sus tierras comunales no ofrecía grandes alicientes, pero, aún siendo así, ese trabajo arrojaba al mercado interno gran cantidad de bienes. Las “plazas” o “mercados” semanales de los pueblos y las ciudades se abastecían, fundamentalmente, con lo producido por los indios en sus tierras del común. Y finalmente, allí donde el indio podía encontrar algún interés en esforzarse—caso del salario libre y del trabajo por tarea—se esforzaba. (Martínez, 1994:235)

Los ingresos que obtienen los trabajadores migrantes les permite acceder a bienes y servicios de la sociedad donde viven y al mismo tiempo a sus familias en su lugar de origen. Donde invierten en nuevas posibilidades de ingresos o realizan inversiones de su mayor prioridad, durante el tiempo en el que están en convivencia con sus familias.

#### 8.1.1.1.8 Emigración

“Debe tenerse muy presente que el desplazamiento a América, la aventura de la emigración, fue un fenómeno motivado por la pobreza de la península y por la falta de oportunidades con que tropezaba la gente pobre de aquel país.” (Martínez, 1994:629)

Las razones principales de la movilización de los trabajadores migrantes son por la escasez de recursos económicos y la falta de oportunidades de empleo en sus países de origen. Los orígenes de la migración de los antepasados de los empleadores fueron motivados por la búsqueda de nuevas condiciones de vida.

#### 8.1.1.2 Época contemporánea

##### 8.1.1.2.1 Identidad maya

La identidad maya es originaria de las diferentes etnias indígenas.

La identidad de los pueblos es un conjunto de elementos que los definen y, a su vez, los hacen reconocerse como tal. Tratándose de la identidad maya, que ha demostrado una capacidad de resistencia secular a la asimilación, son elementos fundamentales: la descendencia directa de los antiguos mayas; idiomas que provienen de una raíz maya común; una cosmovisión que se basa en la relación armónica de todos los elementos del universo, en el que el ser humano es sólo un elemento más, la tierra es la madre que da la vida, y el maíz es un signo sagrado, eje de su cultura. Es transmitida de generación en generación a través de la producción material y escrita y por medio de la tradición oral, en la que la mujer ha jugado un papel determinante; una cultura común basada en los principios y estructuras del pensamiento maya, una filosofía, un legado de conocimientos científicos y tecnológicos, una concepción artística y estética propia, una memoria histórica colectiva propia, una organización comunitaria fundamentada en la solidaridad y el respeto a sus semejantes, y una concepción de la autoridad basada en valores éticos y morales; y la autoidentificación. La pluralidad de las expresiones socioculturales del pueblo maya, que incluyen diversos conglomerados sociales no ha alterado la cohesión de su identidad. (Naciones Unidas, 1995:2)

La identidad de los trabajadores de origen cultural ancestral se manifiesta en su idioma, costumbres, alimentación y otras expresiones culturales, las cuales preservan durante su estancia laboral.

#### 8.1.1.2.2 Valores

Un componente de la identidad guatemalteca es la existencia de valores en las personas y la sociedad donde se vive.

Según Gallo (2005) los valores existen en las personas en diversas facetas de la sociedad guatemalteca, sea la política, la social, la económica y la intelectual. Su expresión es diversa.

Así mismo, entre los trabajadores migrantes y los empleadores se manifiestan valores en forma diferente en las diversas actividades que realizan.

Entre los mismos trabajadores migrantes y entre los mismos empleadores hay múltiples valores con diversos significados.

Gallo (2005) plantea que los valores son tan relativos como el conocimiento, así mismo existen criterios de valor diferentes. Los clasifica en valores personales y sociales.

Los criterios de valoración de los trabajadores son diferentes a los criterios de valoración de los empleadores. En ambos casos los valores se pueden clasificar en personales y sociales.

Gallo (2005) menciona que hubo el caso de una encuesta en la que los valores sociales fueron valorados sobre el valor de la vida.

Las condiciones que viven los trabajadores migrantes en su país de origen establecen criterios de valoración diferentes a los existentes en Canadá de acuerdo a sus concepciones y condiciones de vida.

Según Gallo (2005) un problema que enfrenta la sociedad guatemalteca es el desvanecimiento de los valores provocado por la falta de discusión sobre ellos, esto provoca una desorientación social.

Los trabajadores migrantes reciben la influencia social existente en sus comunidades, se encuentran influenciados en el ambiente de trabajo por los valores personales y sociales que predominan. La sociedad donde viven y trabajan varios meses al año tiene manifestación de sus valores que entran en contacto con los trabajadores, algunos de ellos son aprendidos en el ambiente donde conviven con otras personas.

Para Gallo (2005) los valores cambian, la sociedad cambia y las personas cambian, el elemento común es que giran alrededor de la persona humana.

Los valores que viven los trabajadores migrantes son otros, la sociedad donde viven es otra, las manifestaciones expresadas permiten considerar que su concepción de ciertos valores ha cambiado, al menos durante la duración de su contrato. Uno de los valores que se hace remarcar es el respeto a los bienes ajenos, valor que está consolidado en el comportamiento de los trabajadores migrantes. Otro valor es la condición de paz y tranquilidad estructural hacia los otros, ausencia de violencia física a nivel personal como social, propiciado por las condiciones sociales existentes en las comunidades canadienses donde habitan.

#### 8.1.1.2.3 Mujer

Las condiciones de la mujer indígena son de discriminación, vulnerabilidad, indefensión, pobreza y explotación.

“Se reconoce la particular vulnerabilidad e indefensión de la mujer indígena frente a la doble discriminación como mujer y como indígena, con el agravante de una situación social de particular pobreza y explotación.”  
(Naciones Unidas, 1995:3)

Algunas mujeres migrantes viven en condiciones impuestas de ausencia de libertad de comunicación y respeto a su dignidad. Su extrema vulnerabilidad se encuentra aumentada por la necesidad de sus hijos de mejores condiciones de vida.

Las mujeres migrantes viven en condiciones de extrema supervisión por parte de ciertos empleadores, existen cámaras de control en las viviendas, con la excusa de su protección.

“Debe ser respetado y garantizado el derecho constitucional al uso del traje indígena en todos los ámbitos de la vida nacional.” (Naciones Unidas, 1995:7)

Algunas mujeres indígenas migrantes portan el traje en sus días de descanso, cuando van de compras a los centros comerciales. Debido a las condiciones en el desempeño del trabajo no es utilizado para la realización de esas tareas.

#### 8.1.1.2.4 Cultura

En Guatemala existe pluralidad y diversidad de culturas, manifiesta por los signatarios de los Acuerdos de Paz.

La población en Guatemala tiene diversas culturas, variadas razas.

Los pueblos indígenas en Guatemala incluyen el pueblo maya, el pueblo garífuna y el pueblo xinca, y que el pueblo maya está configurado por diversas expresiones socioculturales de raíz común.

Las partes reconocen y respetan la identidad y los derechos políticos, económicos, sociales y culturales de los pueblos maya, garífuna y xinca, dentro de la unidad de la Nación y la indivisibilidad del territorio del Estado guatemalteco, como componentes de dicha unidad. (Naciones Unidas, 1995:1)

Los trabajadores migrantes de origen maya mantienen sus costumbres idiomáticas, su visión del mundo, sus relaciones con otros, su alimentación, sus costumbres y tradiciones. La comunicación con su medio cultural se realiza ampliamente cuando hay acceso al Internet, situación en la que se establece una vinculación cultural muy sólida y continua.

“La cultura maya constituye el sustento original de la cultura guatemalteca y, junto con las demás culturas indígenas, constituye un factor activo y dinámico en el desarrollo y progreso de la sociedad guatemalteca.”  
(Naciones Unidas, 1995:4)

La cultura maya influye en la sociedad guatemalteca, los trabajadores migrantes conocen y mantienen buenas relaciones entre sí a nivel cultural, con respeto y armonía. Algunos casos aislados muestran todavía posiciones intolerantes entre culturas distintas.

Es inconcebible el desarrollo de la cultura nacional sin el reconocimiento y fomento de la cultura de los pueblos indígenas. En este sentido, a diferencia del pasado, la política educativa y cultural debe orientarse con un enfoque basado en el reconocimiento, respeto y fomento de los valores culturales indígenas. Con base a este reconocimiento de las diferencias culturales, se debe promover los aportes e intercambios que propicien un enriquecimiento de la sociedad guatemalteca. (Naciones Unidas, 1995:4)

La interacción entre trabajadores migrantes de diferentes orígenes étnicos permite establecer una relación interétnica, tanto de un país como con grupos étnicos de otros países. La dinámica social que se genera es alimentada por la convivencia en armonía que desean los trabajadores migrantes. En ciertos casos particulares ésta no es de interés del empleador, quien introduce elementos de división a través de trabajadores migrantes que están a su servicio para dañar a sus compañeros. Las expresiones culturales durante la duración del contrato son casi nulas en la mayoría de fincas.

Los pueblos maya, garífuna y xinca son los autores de su desarrollo cultural. El papel del Estado es apoyar dicho desarrollo eliminando los obstáculos al ejercicio de este derecho, tomando las medidas legislativas y administrativas necesarias para fortalecer el desarrollo cultural indígena en todos los ámbitos correspondientes al Estado y asegurando la participación de los indígenas en las decisiones relativas a la planificación y ejecución de programas y proyectos culturales mediante sus organismos e instituciones propias. (Naciones Unidas, 1995:4)

La prioridad de identificación en los trabajadores migrantes en base a su origen nacional genera que se den condiciones de similitud con respeto a sus diferencias particulares, tales como su origen étnico. La lucha contra la discriminación es uno de los pilares de los derechos de la persona en Quebec. Sin embargo, no tienen acceso a la institución que los puede defender.

Mario Roberto Morales (2000) describe el pensamiento de Miguel Ángel Asturias, sobre la situación del indígena.

El asunto no es nuevo, pero es innegable que después de todo lo que se ha dicho, el indio sigue, como antes, olvidado por parte de aquellos a quienes la nación confió sus destinos y por parte de los gobernados que formamos la minoría semicivilizada de Guatemala (profesionales, estudiantes, comerciantes, periodistas, etc. ). (Morales, 2000:563)

El estudio de nuestras sociedades ha de ponernos en posibilidad de hacer de Guatemala una nación racial, lingüística y económicamente idéntica, en cambio de esta Guatemala de hoy, formada por civilizaciones distintas, donde no pueden entenderse los conciudadanos porque hablan diferentes dialectos; convivir porque tienen opuestas costumbres y contrarias aspiraciones, y donde unos son inmensamente ricos y otros terriblemente pobres. (Morales, 2000:564)

Las diversas identidades manifiestas en diferencias culturales son expresadas, entre otras, en *El espejo de Lida Sal* de Miguel Ángel Asturias.

Mario Roberto Morales (2004) comenta sobre la identidad imaginaria en Miguel Ángel Asturias.

*El espejo de Lida Sal* constituye un muestreo de las posibilidades de la leyenda y el relato prodigioso como formas favoritas de Miguel Ángel Asturias para construir una identidad imaginaria, basada en la articulación de las diferencias culturales que conviven conflictivamente en América Latina y, por supuesto, en Guatemala. (Morales, 2004:1)

En *El espejo de Lida Sal*, Asturias cuenta de nuevo, sintetizada, la historia mestiza de su país, su ensamblaje de

elementos que busca la síntesis, la articulación de sus diferencias étnicas, la interculturalidad (o conjunto de relaciones entre las distintas culturas que lo conforman) equilibrada como eje constitutivo de su sujeto y su identidad, pero que se topa con un orden injusto que Asturias concibe como un rigor de muerte: Y desde entonces todo yuxtapuesto. Sobre pirámides. Sobre divinidades esculpidas, duchas de jeroglíficos. El arte de volver la piedra, vapor de sueño. Todo yuxtapuesto. El idioma. La cadencia. Constancia de crecimiento mineral. El ojo no acostumbrado se equivoca. Hay un rigor de muerte debajo de tanta cosa viva. (Morales, 2000:602)

La identidad guatemalteca incluye la historia mestiza, sus diferencias étnicas, la interculturalidad.

Otros símbolos identitarios que la definen, según Morales son el orden injusto, las pirámides, jeroglíficos, idioma, cadencia, constancia de crecimiento mineral, rigor de muerte.

Elementos de la identidad indígena son, ser reservados, sobrevivientes, con manejo del tiempo, convivencia con la naturaleza, esperanza en un futuro.

Los indios de Guatemala son como piezas de imaginería, bordados, esculpidos, pintados, recamados, mayas sobrevivientes de soles pretéritos, no de este sol en movimiento. Van y vienen por los caminos de Guatemala, con no se sabe qué de inmortales. Son inmortales en el sentido de que uno sustituye a otro en el tablero del mercado. Enjambres de palabras volanderas como abejas, en el trato. Frutas que prolongan su colorido en lo fastuoso de los trajes de las mujeres. Prisa, ninguna. El tiempo es de ellos. Meten y sacan las manos, en la oferta, de volcanes de granos dorados, de nubes de tamarindos fragantes, de noches de pimientas redondas y de las redondas condecoraciones del chocolate en tablillas, así como de las trementinas y hojas medicinales. Y de vuelta a los caminos, altos y ceremoniosos, dueños desposeídos que esperan el regreso del fuego verde. (Morales, 2000:602)

Otros elementos identitarios en los indígenas son, su representación cultural, descendientes de los mayas con una cosmovisión. En movimiento, numerosos, mercaderes, de buen trato, con trajes en las mujeres, sin prisa,

con tiempo. Menciona productos agrícolas, granos, tamarindos, pimientas, chocolate, trementina, hojas medicinales. Identifica los volcanes, las nubes, las noches, los caminos.

Sigue siendo el lugar asturiano irrenunciable en el que ocurre el mestizaje cultural interétnico y las identidades interculturalizadas. El sueño constituye, para nuestro autor, la conciencia real de sí y de los suyos: la única manera de "estar despierto", pues está consciente de que sólo en el espacio de la imaginación política se puede construir así mismo como sujeto mestizo y ofrecerse como espejo para los demás. Por eso, "comerse el sueño" equivale a volver a ver atrás y convertirse en tierra (o en sal, como la mujer de Lot):  
...Yo sé que se vuelven tierra los que se comen el sueño...  
Oírlo me dejó apabullado. Yo me comía el sueño. Completamente apabullado. No es necesario explicarlo. Me comía el sueño y me iba sintiendo... ¿Cómo hacer?... ¿Me volvería tierra?... ¿Cómo hacer para dejar de alimentar con mi sueño, despierto entre los míos, cuando todos dormían, mi irrealidad nocturna, que era lo único real de mi existencia?  
(Morales, 2004:2)

En Asturias se da el mestizaje cultural interétnico y las identidades interculturalizadas. Compara el sueño con la conciencia de sí mismo y de los demás.

La identidad interculturalizada, que en *El espejo de Lida Sal* trasciende la dicotomía indio-ladino y explora espacios de la mulatez, así como de mezclas y mestizajes culturales nuevos, emblemáticos no sólo en el traje de "perfectante" que viste Lida Sal sino en el carácter de "usurpación" que reviste el uso de esa prenda por parte de esta mulata que desafía la estructura clasista y la división sexista tradicionales, es el personaje principal de las historias que conforman este libro.  
(Morales, 2004:2)

...Mañana tendrás aquí el vestido de "Perfectante" que lucirá Felipito en la fiesta.

-Y qué debo hacer...

-Hija, dormir con el vestido bastantes noches para que lo dejés impregnado de tu magia, cuando uno duerme se vuelve mágico, y que así al ponérselo él para la fiesta, sienta el encantamiento, y te busque, y ya no pueda vivir sin verte.  
(Morales, 2000:604)

La mulata Lida Sal, tiene un sentimiento de entrega al otro, con negación de sí misma. Una entrega en la que pierde su identidad.

Acto seguido, será el espejo la constante que emite y niega la identidad interétnica; un espejo cuya metáfora es el agua ante la que sucumbe el propio narcisismo de la mulata Lida Sal,

quien, en un juego de travestimiento identitario, se funde con su propia imagen inventada (sujeto real y sujeto inventado no se diferencian) al ser tragada por el lago. La entrega al "otro" - representado no sólo por el hombre amado sino por la imagen de su cuerpo vestido con elementos culturales mestizados- es total, y esta totalidad implica la negación de sí misma para fundirse en (con) la "otredad" o ámbito del "otro", la cual actúa como el objeto de deseo que sustituye su propia identidad. Se trata de una entrega en la que ella se pierde en su imagen construida, en su identidad pretendidamente negociada, transfigurada:

Ya estaba, ya estaba sobre una roca de basalto contemplándose en el agua. ¿Qué mejor espejo? Deslizó un pie hacia el extremo para recrearse en el vestido que llevaba, lentejuelas, abalorios, piedras luminosas, galones, flecos y cordones de oro y luego el otro pie para verse mejor y ya no se detuvo, dio su cuerpo contra su imagen, choque del que no quedó ni su imagen ni su cuerpo. (Morales, 2004:2)

Morales menciona la identidad interculturalizada, indio, ladino y mulato. La mezcla y mestizaje cultural nuevo. Una concepción que se destruye.

El mestizaje es parte de la "esencia constitutiva" del sujeto, quien opta por la muerte antes que por la locura de no alcanzar el objeto deseado, en medio de un contexto donde los demás "están dormidos."

Pareciera que Asturias opta antes por la muerte que por la locura que implica la obtención plena del objeto de deseo por parte del sujeto cuyo mestizaje es su "esencia" constitutiva (ya que en sus prácticas sociales se articulan las diferencias que lo constituyen), pero para quien la asunción pública de su mestizaje todavía no es posible debido a que todos "están dormidos" y sólo el-ella está despierto(a) porque sueña y se sueña.

La descripción que Asturias hace del traje de "perfectante" representa la juntura desarticulada de los elementos que conformarían un mestizaje que aún no cuaja: No había disfraz más vistoso que el traje de "perfectante". Calzón de Guardia Suizo, peto de arcángel, chaquetilla torera. Botas, galones, flecos dorados, abotonaduras y cordones de otro, colores firmes y tornasolados, lentejuelas, abalorios, pedazos de cristal con destellos de piedras preciosas.

Para Asturias, esta identidad pretendida y falsa se paga muy caro: con la identificación de imagen y espejo, que es la muerte de la imagen y de la persona. Cómo no pensar, al contemplar este pastiche, en la metáfora que usa Martí en su ensayo "Nuestra América", cuando expresa los elementos inconexos de un mestizaje que todavía no tiene una identidad propia, diciendo:

Éramos una visión, con el pecho de atleta, las manos de petimetre y la frente de niño. Éramos una máscara, con los calzones de Inglaterra, el chaleco parisiense, el chaquetón de Norteamérica y la montera de España. El indio, mudo, nos

daba vueltas alrededor y se iba al monte, a la cumbre del monte, a bautizar a sus hijos. El negro, oteado, cantaba en la noche la música de su corazón, solo y desconocido, entre las olas y las fieras. El campesino, el creador, se revolvía, ciego de su indignación, contra las ciudades desdeñosas, contra su criatura.

Éramos charreteras y togas en países que venían al mundo con la alpargata en los pies y la vincha en la cabeza. El genio habría estado en hermanar, con la caridad del corazón y con el atrevimiento de los fundadores, la vincha y la toga; en desestancar al indio, en ir haciendo lado al negro suficiente, en ajustar la libertad al cuerpo de los que se alzaron y vencieron por ella. (Morales, 2004:3)

Se destruye para vivir plenamente ante lo dormido de los demás que no le dan aceptación. Generando una imagen en el vestido. Esta identidad es falsa. Identifica la imagen y el espejo con la muerte de la imagen y de la persona.

Martí expresa elementos de mestizaje en el ensayo “Nuestra América”. Sin identidad propia. Éramos una visión, pecho de atleta, manos de petimetre y frente de niño. Con máscara, calzones ingleses, chaleco parisiense, chaquetón norteamericano y montera española.

El indio, sin palabras, se volteaba e iba al monte, a la ceremonia religiosa católica de sus hijos. El negro, cantante de corazón, en soledad, entre el océano y la selva. El campesino, creador, indignado contra los ciudadanos, contra su criatura. El reto está en levantar al indio, darle espacio al negro, vivir con libertad.

Este genio fue el que construyó Asturias ubicando los márgenes sociales en el centro de la literatura, desde las *Leyendas de Guatemala* hasta *El espejo de Lida Sal*, volviendo a contar leyendas sabidas e inventando otras no sabidas, construyendo personajes mestizos y heroicos como Cuero de Oro, y trágicos como Lida Sal. Esta práctica de contador, recreador e inventor de historia fabulosas lo hace plantear, también en esta réplica de las *Leyendas*, los ejes de su propuesta estética y política, consistente en que la articulación, y no la separación, de las diferencias culturales debe ser el eje de la identidad en sociedades multiculturales como la guatemalteca. Esta propuesta empieza con *Leyendas de Guatemala*, sigue con *Hombres de maíz*, culmina en *Mulata de Tal* y cierra su ciclo con el libro que el lector tiene en las manos. (Morales, 2004:3)

Para Morales, la propuesta de Asturias es la articulación de las diferencias culturales, eje de la identidad en una sociedad multicultural como la guatemalteca.

En “Juan Girador”, Asturias se vale de las claves de los relatos de origen para contar una historia que recrea una tradición, la del Palo Volador, por medio de la cual cuenta otra historia que “explica” el porqué mágico del movimiento de las

estrellas, y esto lo hace echando mano del *Popol Vuh* y de varios elementos de los mitos de la fertilidad. En “Quincajú”, evoca los viajes iniciáticos de los héroes culturales que buscan conocer ámbitos prohibidos, como Xibalbá, por ejemplo, y rescatarse a sí mismos, como Kukulcán. Junto a estas preocupaciones, Asturias también expresa conflictos más relacionados con su condición de artista vanguardista. Por ejemplo, en la “Leyenda de las tablillas que cantan”, construye una metáfora del artista frente al poder, y de las obsesiones estéticas de las vanguardias artísticas relativas a la tensión entre la apropiación de lo popular y los planteos innovadores de las nuevas estéticas, cuestión que en Asturias da lugar a su síntesis literaria: surrealismo-realismo mágico, de todo lo cual *Lida Sal* es ejemplo elocuente como contrapartida “exteriorista” de las *Leyendas*. (Morales, 2004:4)

Otros elementos identitarios son las tradiciones que reflejan aspectos de la naturaleza. La cosmovisión, las estrellas, los héroes culturales del *Popol Vuh*. Los artistas ante las concepciones populares y estéticas innovadoras.

En la “Leyenda de la máscara de cristal”, tanto el objeto-máscara como la materia de que está hecha (cristal de cuarzo) aluden a la posibilidad de la transparencia, la cual, por ser atributo de una máscara, despoja a ésta de la función que tradicionalmente cumple: la de falsear la identidad. Esta imagen expresa la posibilidad -quizá utópica- de construir una identidad que no oculte la naturaleza del individuo. Sin embargo, los “yoes” creados por este individuo se rebelan ante esta posibilidad pues atentan contra su existencia como identidades múltiples y negociables. Se trata de otra metáfora, pesimista, como casi todo en Asturias, del mestizaje intercultural conflictivo y del artista como forjador de identidades. (Morales, 2004:4)

La construcción de la identidad sin ocultar la naturaleza del individuo. Egoísmos con identidades múltiples y negociables. Mestizaje intercultural conflictivo y artista que forja identidad.

En la “Leyenda de la campana difunta”, el haber invertido sus propias pupilas en la hechura de la campana al echarlas en el crisol, hacen que la monja conversa se niegue a sí misma. El precio es la mudez, la ausencia de sonido, de voz propia. En otras palabras, las diferencias deben permanecer vigentes para poder articularse; no se pueden echar en un crisol para licuarse porque eso niega la especificidad que, al articularse con otras especificidades, origina el mestizaje intercultural que Asturias soñaba como forma conciente y asumida de nuestra identidad. (Morales, 2004:4)

Las diferencias permanecen vigentes, no pueden articularse. No se niega lo específico, porque al articularse da origen al mestizaje cultural como forma consciente y asumida de la identidad guatemalteca.

Finalmente, en la “Leyenda de Matachines”, la invención de nombres de personas y lugares empleando exactamente las mismas letras, simboliza la unidad de lo diverso y el carácter andrógino (bisexual) y transfigurativo (transformativo) de las deidades precolombinas, como base de lo que algún día será (según el sueño de Asturias) la conciencia orgullosa de nuestra identidad asumidamente mestiza e intercultural. Kukulcán, héroe precolombino, como ideal ético y piedra angular de la identidad latinoamericana. *El espejo de Lida Sal* es, pues, un ejercicio más de la forma literaria preferida de Asturias: la leyenda. Un ejercicio en el que el planteamiento del mestizaje intercultural como eje de nuestras identidades encuentra formulación clara y madura. Este libro debe entonces leerse en las claves de los mestizajes diferenciados, de las hibridaciones “caóticas” y de la interculturalidad conflictiva, es decir, de aquella en la que los individuos mestizos aún no asumen plena y orgullosamente su mestizaje cultural, y en la que la democratización del ejercicio de todas las diferencias étnicas se ofrece como condición básica para alcanzar una convivencia respetuosa que haga de nuestra rica diversidad el eje de nuestra indisoluble unidad. (Morales, 2004:5)

El mestizaje intercultural como eje de la identidad guatemalteca encuentra formulación clara y madura. Antes de ello se dan los mestizajes diferenciados, las hibridaciones caóticas y la interculturalidad conflictiva. Diversidad en la unidad.

“A raíz de su historia, conquista, colonización, desplazamientos y migraciones, la nación guatemalteca tiene un carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe.” (Naciones Unidas, 1995:1)

Las condiciones de orden pluricultural que existen en la sociedad de origen de los trabajadores migrantes son similares a la realidad en la sociedad quebequense.

Existen empleadores que no manifiestan en los trabajadores ningún conocimiento sobre este tema. Intentan dominar en aspectos alimentarios u otros la vida del trabajador migrante. Los trabajadores migrantes expresan indignación en estos casos y tratan de buscar ayuda para protegerse.

#### 8.1.1.2.5 Religión

La práctica religiosa maya es una realidad en un algunos trabajadores migrantes, les da legitimidad de ser reconocida.

Se reconoce el derecho a practicar la religión maya, tanto en público como en privado por medio de la enseñanza, el culto y la observancia. Se reconoce así mismo la importancia del respeto debido a los guías espirituales indígenas así como a las ceremonias y los lugares sagrados. (Naciones Unidas, 1995:6)

Los trabajadores migrantes tienen pocas oportunidades para practicar su religión. En Quebec existen indios nativos que viven su espiritualidad, sin embargo hay poca comunicación con ellos. Hay empleadores que rechazan las visitas realizadas por líderes religiosos a los trabajadores migrantes.

#### 8.1.1.2.6 Ambiente

“Promover el principio ético de conservación del medio ambiente.”  
(Naciones Unidas, 1995:8)

La concepción de conservación del medio ambiente en los trabajadores migrantes se vive constantemente a cierto nivel, debido a que en el medio de trabajo y en la vivienda existen algunas prácticas al respecto. Así mismo, muy pocos gozan de la oportunidad de usar campos de futbol, áreas de juego, visitar parques, usar vías para bicicleta, nadar en piscinas públicas, si el empleador lo permite.

## 8.1.2 La Identidad en la sociedad

### 8.1.2.1 Época colonial

#### 8.1.2.1.1 Libertad

La libertad de los marginados era limitada.

Y estaban también los sirvientes y el esclavo negro, de ademán sencillo y servicial. A los indios tenían que tenerlos sumisos y que generaran desprecio.

Por lo demás, los indios, si bien es cierto que había que tenerlos a raya y patentizarle en todo momento su subordinación – ¡consejo cotidiano de padres a abuelos! (Martínez, 1994:18)

Después de ser derrotados, los indígenas fueron obligados a tributar despiadadamente, fueron despojados de sus tierras, sometidos a esclavitud y ulteriormente a servidumbre. Razones: a) Inferioridad tecnológica, y por ende de cultura general, en el momento de los primeros contactos y las luchas armadas; b) Sometimiento económico y conversión del indio en fuente de riqueza para el nuevo grupo dominante: esclavitud y servidumbre; c) De allí inferioridad general permanente, derivada de las condiciones a que quedaron reducidos los nativos. (Martínez, 1994:34)

Existe en el trabajador migrante un cierto desconocimiento de la tecnología existente en el nuevo medio de trabajo y de vida. Es limitado en su desarrollo individual por las condiciones que se le imponen.

El bienestar, el desahogo, la euforia que a los criollos les deparaba su privilegiada posición económica y social se la debían en efecto, a quienes habían tomado la tierra y habían sometido a los indios. Los criollos tenían clara conciencia de que ellos estaban gozando lo que otros habían conquistado. Y como ninguna clase explotadora reconoce que le debe su bienestar a aquellos a quienes explota, sino más bien prefieren estas clases reconocerse deudoras de quienes históricamente las colocaron en posición de ventaja y privilegios, de allí que los herederos de la conquista, los criollos, sintieran verdadera veneración por los conquistadores. (Martínez, 1994:52)

La posición económica y social de los empleadores se la deben también a los que trabajan la tierra y han sido parte de la producción, quienes han dejado a su familia y su país para hacerlo. Los empleadores dominadores no reconocen a los trabajadores migrantes como valor humano dentro de la finca. Otros empleadores, son incluyentes en sus valoraciones.

“Así pues, en Gage -principios del XVII- tenemos pocos mestizos y muchos negros, y, de estos, algunos van a la horca por rebeldes; su situación es igual a la de los indios.” (Martínez, 1994:286)

Los trabajadores migrantes que se rebelan con los empleadores que los tratan mal o abusan de alguna manera, son sancionados con el regreso a su país de origen y expulsados del programa, sin opción de defensa. El intento de organización es sancionado de diversas maneras.

Así como tenemos noticia clara y reiterada de sublevaciones y gestiones de indios, de fugas y rebeldía de los negros, de alborotos de la plebe, de una bien definida conducta de grupos en los criollos y en los españoles, inmigrantes y burócratas, así esperaríamos encontrar algo de los artesanos; pero parece que no hubo tales eventos ni tal comportamiento solidario de grupo. (Martínez, 1994:308)

Las actitudes de descontento, de rebeldía, de defensa de sus derechos se da entre los trabajadores migrantes. Existen unos que son afines al empleador dándole información, real o ficticia, sobre los compañeros de trabajo a quienes tratan mal, traicionan, dividen. Por ello reciben prebendas del empleador, más horas de trabajo, más descansos, televisión, vehículos a su servicio, contratación asegurada para el año siguiente y otras.

Consistió a la clase dominante a medias, pues ella nunca estuvo conforme con su situación. Y cuando por fin tomó el poder, hizo lo que tenía que hacer de conformidad con su esencia histórica: entregarse a explotar a los indios y a las capas medias pobres sin interferencia extranjera. (Martínez, 1994:576)

Existen trabajadores migrantes que se aprovechan de otros trabajadores para mantener sus posiciones. Sin embargo, la mayoría de trabajadores migrantes encargados comprenden la importancia de las buenas relaciones con sus compañeros de trabajo. Existen casos donde los trabajadores migrantes más antiguos ocupan las posiciones de encargados, se sienten amenazados por la llegada de nuevos, originarios de otros países.

La libertad en los ladinos rurales era restringida.

En lo tocante a los ladinos rurales... Primero, que en las haciendas se encontraba un elevado porcentaje del total de los mestizos –el cual puede estimarse en más de un 50%-. Segundo, que los hacendados acogían en sus propiedades a grupos de trabajadores ladinos porque les eran necesarios en razón de que les trabajaban: “con mucha conveniencia”. Y tercero, que los hacendados se oponían a la intromisión de la autoridad religiosa en sus propiedades, y ocultaban, o trataban de hacer menos ostensible, la presencia de los trabajadores establecidos en ellas. (Martínez, 1994:381)

Los empleadores dominadores priorizan los trabajadores que no piden nada, que aceptan todas las condiciones que se les exigen. Dirigentes de los empleadores prefieren trabajadores migrantes provenientes de países con los cuales hacen acuerdos con sus gobiernos, exigiéndoles sumas de dinero considerables para participar en el programa, y les exigen servilismo, sumisión y dependencia. Los empleadores dominadores se oponen a que las autoridades religiosas visiten a los trabajadores migrantes, así mantienen ocultas las condiciones inaceptables que les imponen.

#### 8.1.2.1.2 Dignidad

“De allí que resultara tan difícil comprender el desprecio que los mayores recomendaban para con estos seres descalzos y raídos, que olían a sudor.

... aparte somos nosotros, y aparte los naturales...” (Martínez, 1994:19)

En la época colonial también había sirvientes y esclavos negros. Quienes tenían un ademán sencillo y servicial.

A los indios debían tenerlos sumisos y que generaran desprecio. Los mayores recomiendan el desprecio de estos seres descalzos y raídos, quienes olían a sudor. Los naturales debían estar apartados.

#### 8.1.2.1.3 Justicia

Las leyes no se aplicaban con justicia.

Allí donde las leyes coloniales no normaban efectivamente la realidad colonial -fenómeno hartamente frecuente- no debemos conformarnos con denunciar la discrepancia entre la ley y la realidad, sino que es preciso preguntar cuál pudo ser el interés de la corona en tolerar esos desajustes. (Martínez, 1994:488)

Uno de los intereses en la no aplicación de las leyes y normas en los trabajadores migrantes y permitir los descuentos en sus salarios es la obtención de mayor capital por parte de los empleadores. Obtienen más ganancias con menos derechos de los trabajadores migrantes.

Las cantidades de dinero que los trabajadores migrantes envían a sus hogares son de decenas de millones de dólares.

#### 8.1.2.1.4 Lenguaje

“Se está viendo pues, que, la idealización de la conquista iba íntimamente unida a la necesidad de mantener vivo su recuerdo, y que, todo esto junto, respondía a una necesidad social de los criollos.” (Martínez, 1994:54)

La idealización de la superioridad de unos hacia otros es parte de la historia. Casos se observan en cuanto a manifestaciones culturales que son rechazadas por unos y muestras despectivas por otros, como parte de la aparente imagen de superioridad de unos hacia otros, con objetivo de dominación.

#### 8.1.2.1.5 Estructura social

“No era lo mismo ser un criollo nuevo que un criollo de viejo abolengo indiano, porque los descendientes de conquistadores no querían ponerse en un plano de igualdad con los hijos de aventureros recién llegados.” (Martínez, 1994:23)

Una clase eran los criollos, hijos de españoles nacidos en América sin ningún mestizaje. Los descendientes de conquistadores eran superiores.

Las concepciones de división en la sociedad se manifestaban en la vida cotidiana y oportunidades de trabajo, estudio, comercio y demás actividades.

Coincidían, pues, ciertos rasgos raciales con ciertos niveles de desarrollo humano; y de allí deducían los criollos, sin tomarse más trabajo, una relación de causa y efecto: los blancos eran superiores porque eran blancos, y los indios eran inferiores porque eran indios. (Martínez, 1994:25)

Una clase eran los blancos, superiores. Otra los indios, inferiores.

En la situación de los trabajadores migrantes existe una condición establecida de los trabajadores migrantes, la cual incluye a todos los que vienen dentro del programa, en esta asignación de grupo hay trabajadores migrantes de diferentes nacionalidades, razas, etnias, religiones.

No puede hablarse de una clase social de artesanos en la ciudad colonial ni fuera de ella; no hubo tal clase. Tampoco de una capa artesanal. La gran mayoría de los trabajadores artesanales pertenecía a la plebe, es decir a la gente pobre o paupérrima de la ciudad. Un grupo reducido de artesanos acomodados integraba, junto a un importante grupo de proveedores no artesanales –taberneros, carniceros, panaderos, tenderos de menos cuantía, marranderos, ciertos propietarios de recuas, boticarios, etc.- una capa media urbana de abastecedores acomodados. Este último calificativo -acomodados- es indispensable para separarlos de los abastecedores pobres y miserables, del tipo de zacateros, carboneros, vendedores de sal, y otros urbanos y suburbanos. (Martínez, 1994:318)

Los trabajadores migrantes se van acomodando a la situación que viven en función del tiempo. Las divisiones en el trabajo son de diferentes tipos, quienes hacen unas tareas, quienes conocen la tecnología utilizada, quienes manejan maquinaria, vehículos y ciertas herramientas, quienes conocen el idioma y pueden comunicarse con el empleador. La nacionalidad es otro factor utilizado por el dominador para dividir y generar competencia.

“Así pues, ni la plebe ni la capa media artesanal proveedora –o abastecedora acomodada- eran clases, sino capas de composición compleja.” (Martínez, 1994:319)

Los trabajadores migrantes se diferencian de una diversidad de elementos humanos, nacionalidad, edad, sexo, nivel educativo, idioma materno, experiencia de vida dentro y fuera de la comunidad, costumbres, tradiciones y otras, las cuales que se mezclan e interaccionan durante la duración de su contrato.

...Bajo el gobierno español había distinciones y clases privilegiadas. Había una clase media, y el pueblo, que no gozaba de ninguna consideración. Las familias españolas ricas, y las de los primeros empleados, casi siempre peninsulares, componían la primera clase. La segunda consistía en personas españolas, de mediana fortuna o pobres, dedicadas regularmente a las letras, en que solían ingerirse talentos distinguidos de otras razas. En la tercera entraban los jornaleros, los sirvientes, menestrales, y aún algunos propietarios no tenidos por españoles. Esto supuesto,

la idea de Independencia era más general en la clase media, y más natural en los individuos que no gozando de los privilegios de la primera, conocían, por sus luces, y sentían, por consiguiente, más que la última, las restricciones y males de la dependencia. Hubo, pues, promovedores de la Independencia en esta clase, y fueron los más activos, no por alcanzar las distinciones que aborrecían, sino por mejorar de suerte, sin opción a mejorarla hasta entonces. (Martínez, 1994:328-329)

“Porras era comerciante medio, no del Rango de los Urruela, Payes, Isasi, Perales, Roma, Cividanes, etc., sino justamente del grupo de comerciantes que se veía bloqueado en sus operaciones por aquellos otros.” (Martínez, 1994:336-337)

Entre los empleadores hay quienes tienen más poder y ejercen más influencia que otros, siendo los que predominan quienes tienen mayores extensiones de tierra y capital. Donde se concentran la mayor cantidad de trabajadores migrantes.

Existen empleadores que están insatisfechos por las decisiones y los malos servicios de las agencias de selección y reclutamiento. Son condicionados a aceptar lo que se les diga, si desean acceder a los trabajadores migrantes y continuar funcionando sus fincas.

Hay una fuerte competencia comercial entre los empleadores.

Se divide entre los que forman la parte común del pueblo, que es la más numerosa, y entre los que por la mejora de fortuna componen otra (casta) media, en que se cuentan bastantes personas Eclesiásticas, Abogados, Médicos, Maestros, Artistas. Propietarios, Agricultores y Tratantes, etc. (Martínez, 1994:339)

El estudio de las capas pone de manifiesto, como hecho fundamental, que se desarrollaron en las condiciones de un marco histórico restringido, opresivo y altamente desfavorable. Y ese marco no era otro que el que simbólicamente hemos llamado “el triángulo invertido”, es decir las tensiones y limitaciones creadas por la lucha de

clases básica; terratenientes y monarquía explotando y disputándose al indio. (Martínez, 1994:349)

Los trabajadores migrantes viven un momento histórico en el que por trabajar reciben un salario que les permita satisfacer sus necesidades personales y familiares, siempre y cuando terminen su contrato. Ciertas condiciones sociales y culturales les son desfavorables. Los grupos principales de este momento histórico son los trabajadores migrantes y los empleadores. Además están quienes actúan como intermediarios, las agencias de reclutamiento y de selección y quienes toman decisiones sobre el programa, los funcionarios de los gobiernos.

“Con sus tres delegados influyentes: criollos empobrecidos, negros liberados e indios enriquecidos- estuvo acrecentando de manera continua el de personas pertenecientes a las capas medias.” (Martínez, 1994:430)

Los trabajadores migrantes que logran el objetivo de obtener ingresos de su salario y logran invertir en sus propiedades y mejora de la calidad de vida de sus familias, acceden a condiciones sociales diferentes. Algunos son vistos como personas con mayores conocimientos y experiencias de vida que pueden orientar a otros, un cierto liderazgo social.

Como en efecto ocurrió con algunos “indios no indios” que llegaron hasta la Universidad o hicieron la carrera eclesiástica –hombres libres, de raza indígena, de capa media alta-; no comprendió que los indios instruidos sólo podían aparecer entre los indios ricos. (Martínez, 1994:549)

Las condiciones de capacidades individuales no tienen predisposiciones específicas, existen trabajadores migrantes que en una temporada aprenden el idioma en forma coloquial, se adaptan a la manera de trabajo del empleador, aprenden a utilizar maquinaria y herramientas que nunca habían conocido anteriormente, aportan sus experiencias en las

tecnologías de cultivo y producción. Participan en el desarrollo físico de la empresa, sin ser remunerados adecuadamente.

#### 8.1.2.1.6 Trabajo

“Los hacendados necesitaban, fomentaban y ocultaban las rancherías, porque los ladinos pobres, que andaban a la busca de un trozo de tierra, se avenían a trabajarles en condiciones muy favorables.” (Martínez, 1994:380)

Los empleadores capitalistas contratan trabajadores migrantes de diferentes países, impulsando una competencia desfavorable entre ellos. Les condicionan su trabajo a la aceptación de situaciones laborales y de vida en condiciones inaceptables. La necesidad de mano de obra por los empleadores no es visualizada en su plenitud por los trabajadores migrantes.

...y efectivamente, en esa Cédula se le confiere base legal a los tres principios que definen el sistema ya maduro - superado los tanteos embrionarios-: la coerción -el documento ordena que se haga repartimiento atendiendo a la necesidad de los vecinos españoles y no a la voluntad de los indios, y también priva a estos de la posibilidad de discutir la paga-, la rotación -establece que se reparten semanalmente- , y la remuneración forzada - manda pagarles cuatro reales por semana, estipendio que muy pronto se aumentó a un real por día-. (Martínez, 1994:466)

Los trabajadores migrantes son asignados a los empleadores con un contrato de trabajo que los obliga a permanecer con él durante toda su estancia.

Reciben el salario mínimo, menos descuentos por servicios proporcionados por el empleador. No tienen opciones de defender que les paguen el salario establecido en el contrato.

El domingo en la tarde había turbación en los pueblos. Llegaban “malhumorados y cansados” los trabajadores de la semana anterior. Los que iban a salir al día siguiente estaban

atareados en dejar sus casas provistas de leña y otras cosas.  
(Martínez, 1994:480)

Los días de compras en el supermercado se generan condiciones de comunicación entre los trabajadores migrantes. Así mismo, cuando van a terminar el contrato dejan de dormir tranquilamente por la emoción de volver a ver a sus familias. También se da el caso que los trabajadores migrantes cuando van a salir a trabajar se generan condiciones fuertes, principalmente para los hijos pequeños, quienes no comprenden la separación del padre o de la madre de su hogar. Llegando a enfermarse por el vacío humano que les queda.

Cuando los trabajadores migrantes regresan a sus hogares pueden hacer reuniones familiares de numerosas personas para recibirlos y compartir la alegría de su regreso.

“Los indígenas se hacían la guerra y se explotaban unos a otros antes de la conquista; si dentro de su propia raza procedían así no es extraño que otra gente, más civilizada y racionalmente distinta, los conquistara para explotarlos, etc.” (Martínez, 1994:551)

Los trabajadores migrantes luchan en forma intensa por conservar su puesto de trabajo y los ingresos respectivos, situación de la que se aprovechan los empleadores dominadores, dividiéndolos y generando luchas internas.

Existen diferencias entre los trabajadores migrantes que salen a relucir cuando los problemas emergen. En general, tratan de tener un buen ambiente, durante los meses que tienen que convivir.

El alcohol es uno de los factores que afecta más las relaciones.

En suma, la disposición que muestran los hombres para explotarse unos a otros no tiene nada que ver con la raza, sino que está determinada por la circunstancia de que, una vez ingresada la sociedad al régimen de explotación y de clases, la propia explotación se convierte en el procedimiento principal y casi explosivo para alcanzar la prosperidad. Una conducta diferente sólo puede esperarse de sociedades que todavía no han adoptado la explotación –como las primitivas- o que ya la suprimieron –como las primitivas- o que ya las suprimieron –como las más avanzadas de nuestro tiempo-. (Martínez, 1994:554)

La explotación del trabajador migrante por el empleador dominador se da por las circunstancias que viven dentro del sistema como mecanismo para acceder a mejores ingresos. Condiciones que existen en forma controlada en la sociedad del empleador, pero que va en aumento por la falta de control, de funcionarios que no cumplen su función. Generando una especie de cáncer social, sin que se desee encontrar una posible curación. Con ello se van destruyendo valores culturales y sociales que han existido tradicionalmente.

Como el aparato de poder colonial existía esencialmente en función de la explotación, y como su conservación y buen funcionamiento exigía una política de terror para con los indios, las minorías cabildescas de los pueblos tuvieron en sus manos esos tres elementos que operaban enlazados: autoridad, terror y posibilidad de explotar. De ahí nace la existencia de los indios ricos de la colonia. Hubo una minoría de indios explotadores de indios; entendido que el régimen, necesitado de la colaboración de los primeros, los puso en aptitud de oprimir y explotar a los segundos. (Martínez, 1994:555)

Los trabajadores migrantes viven situaciones en las que impera el silencio debido al miedo al empleador dominador, a las sanciones que les pueda imponer. El miedo que manifiesta el trabajador migrante abre las puertas a la explotación por el empleador dominador. Los encargados que propician el miedo en los trabajadores migrantes reciben beneficios.

### 8.1.2.2 Época de la reforma liberal

“La multiplicación de las fincas bajo las primeras dictaduras cafetaleras - hasta Cabrera, inclusive - es una realización que asombra por sus proporciones.” (Martínez, 1994:579)

Los beneficios que obtienen quienes cobran a los trabajadores migrantes por acceder al programa les permite comprar fincas, carros, construir casas, hasta pagar guardaespaldas. El pago de esos cobros le lleva al trabajador migrante varios meses de salario para recuperarse. Algunos no logran recuperarse, por diversas razones, la más común es porque el tiempo de duración del contrato es muy corto como para ganar el dinero que han pagado.

El proceso de la Reforma liberal vino a exacerbar esa circunstancia, ya que el ascenso al poder por grupos minoritarios procedentes de las capas medias altas arrastró en sentido ascendente también a amplios sectores de esas capas en conjunto, no sólo porque el auge cafetalero amplió los campos ocupacionales urbanos para los ladinos, sino porque el nuevo Estado contó con ellos para organizar una nueva y más desarrollada burocracia y una fuerza pública moderna: especialmente un ejército y una policía de tipo moderno. (Martínez, 1994:586)

El proceso que viven los trabajadores migrantes es de un cambio de condiciones sociales y económicas, en cierta manera también cultural. El cual es transportado a su lugar de origen y del cual establece una diferencia con quienes no han tenido esas experiencias. Les provee un liderazgo en sus familias o comunidades.

Los trabajadores migrantes observan que los empleadores que han obtenido bastantes ingresos de capital, compran nuevas fincas, vehículos y generan en ciertos casos nuevos empleos para más trabajadores migrantes.

“La verdad es que las dictaduras cafetaleras fueron la realización plena y radicalizada de la patria criolla.” (Martínez, 1994:589)

La férrea posición de los dirigentes de los empleadores manifiesta en las agencias de reclutamiento y de selección propicia que se dé una concentración del poder hacia la posibilidad de acceder a la mano de obra migrante. Y por ello los empleadores tienen que aceptar las condiciones que les son impuestas, para lograr contratarlos.

### 8.1.2.3 Época contemporánea

#### 8.1.2.3.1 Valores

Según Gallo (2005) existe una dispersión de los valores.

Crisis de valores sería el paso de un tipo de valor a otro, pero en Guatemala no es que haya crisis, sino una dispersión, una ignorancia, favorecida por miles de medios de comunicación que adormecen la conciencia de la gente. Los valores, amor, solidaridad, etcétera, de hoy son tan fuertes como hace un siglo o hace 50 años. Es una utopía retroactiva decir que antes había valores, era tan hipócrita esa forma de vida como la de ahora y mucho más. Más que crisis hay una ausencia del planteamiento. Se da por descontado que el valor no se discute y hay una razón: se piensa en el valor como en la verdad. La verdad existe o no. El valor, por su parte, tiene grados, dependiendo de quién lo juzgue. (Gallo, 2005:1)

La discusión de los valores en la sociedad canadiense es una realidad, constantemente los medios de comunicación recurren a ellos para hacer planteamientos sobre la problemática que existe. Los funcionarios de las instituciones son el objeto de crítica y cuestionamiento por los medios de comunicación y por la población.

Los empleadores capitalistas mantienen información oculta sobre la realidad de los trabajadores migrantes para que la población no conozca lo que sucede.

Los trabajadores migrantes no tienen acceso a los medios de comunicación. Los medios se interesan en el tema cuando se dan casos extremos, como la muerte de un trabajador migrante.

Un ejemplo de esto es que hay valores, criterios que valen sólo para algunos grupos. Por ejemplo, para algunos grupos poderosos sus hijos deben tener la mejor educación y los mejores servicios, pero no reconocen la necesidad que hay en otro grupo más pobre. Sin embargo si usted les pregunta, en teoría, aquellos están convencidos de que todos deben tener iguales oportunidades, pero eso hay que llevarlo a la realidad. (Gallo, 2005:1)

Los valores de los trabajadores migrantes respecto a la concepción de la familia y en ciertos casos concepción de vida, son diferentes a los valores de los empleadores.

Los empleadores dominadores niegan muchos de los valores que existen en su sociedad con las acciones que ejecutan hacia los trabajadores migrantes, he allí el mayor efecto hacia su sociedad cuando violan los derechos laborales y humanos de los trabajadores migrantes.

“Para que un valor avance entre los grupos sociales hay que hablar de él, ponerlo dentro del discurso. Si logramos introducir los valores dentro del discurso cotidiano, el valor empieza a tomar consistencia.” (Gallo, 2005:1)

La existencia de los valores en los trabajadores migrantes se consolida cuando hablan de ellos. Constantemente están en comunicación con la familia y es la oportunidad para afianzarlos. Otros valores los hacen suyos mientras dura su contrato, hay valores de la sociedad donde trabajan que los tienen que respetar, por ejemplo la honradez de los bienes ajenos, son muy raros los casos en los que se escucha que un trabajador migrante ha robado algo de un empleador o de un compañero de trabajo.

A los niños habría que hablarles de formación de la conciencia de quienes son. Lograr formarlos en una identidad nacional. La identidad hay que formarla en todos los grupos. Conocer su ser, su destino, los elementos que influyen en su conducta y la capacidad de guiarse. (Gallo, 2005:1)

Los hijos de los trabajadores migrantes están siendo formados con una condición particular de vida, la separación de padre o de la madre durante un período de tiempo en el año, reciben los beneficios materiales.

Las familias reciben la influencia del padre o madre cuando regresan al hogar con otros valores o con otras actitudes en la vida.

#### 8.1.2.3.2 Justicia

Que los pueblos indígenas han sido particularmente sometidos a niveles de discriminación de hecho, explotación e injusticia por su origen, cultura y lengua, y que, como muchos otros sectores de la colectividad nacional, padecen de tratos y condiciones desiguales e injustas por su condición económica y social. (Naciones Unidas, 1995:1)

Los trabajadores migrantes originarios de pueblos indígenas han vivido experiencias de diversas índoles, discriminación de hecho, explotación e injusticia por su origen, cultura e idioma. Algunos de ellos manifiestan que empleadores tienen actitudes racistas o discriminatorias contra ellos. Pocos pueden acceder a presentar quejas en contra de esta situación, debido a que no las conocen y reciben sanciones si lo hacen.

Que esta realidad histórica ha afectado y sigue afectando profundamente a dichos pueblos, negándoles el pleno ejercicio de sus derechos y participación política, y entorpeciendo la configuración de una unidad nacional que refleje, en su justa medida y con su plenitud de valores, la rica fisonomía plural de Guatemala. (Naciones Unidas, 1995:1)

Los trabajadores migrantes viven por igual la falta de acceso al ejercicio de sus derechos. No tienen acceso a la defensa de los mismos.

Que en tanto no se resuelva este problema de la sociedad guatemalteca, sus potencialidades económicas, políticas, sociales y culturales jamás podrán desenvolverse en toda su magnitud, y ocupar en el concierto mundial el lugar que le corresponde por su historia milenaria y la grandeza espiritual de sus pueblos. (Naciones Unidas, 1995:1)

Los empleadores dominadores que no respetan sus normas y leyes están poniéndoles obstáculos al desarrollo de su sociedad. Negando con ello la historia y valores que la han construido.

Que en Guatemala será posible desarraigar la opresión y la discriminación sólo si se reconocen en todos sus aspectos la identidad y los derechos de los pueblos que la han habitado y la habitan, componentes todos de su realidad actual y protagonistas de su desarrollo, en todo sentido. (Naciones Unidas, 1995:2)

El reconocimiento de la identidad guatemalteca lo viven los trabajadores migrantes en cuanto a su distinción con los otros trabajadores. Sus manifestaciones culturales y sociales, así como el lenguaje los hace distintos.

Que todos los asuntos de interés directo para los pueblos indígenas demandan ser tratados por y con ellos, y que el presente acuerdo busca crear, ampliar y fortalecer las estructuras, condiciones, oportunidades y garantías de participación de los pueblos indígenas, en el pleno respeto de su identidad y del ejercicio de sus derechos. (Naciones Unidas, 1995:2)

Los trabajadores migrantes no tienen opción de tratar los asuntos que les conciernen, otros, funcionarios, encargados, intermediarios, los tratan por ellos, quienes en lugar de defenderlos se defienden a sí mismos y a sus posiciones.

No tienen opción de ejercer un control en áreas propias de sí mismos como las manifestaciones culturales, religiosas, sociales. La dominación del trabajador migrante está definida en función del beneficio del empleador.

“La normatividad tradicional de los pueblos indígenas ha sido y sigue siendo un elemento esencial para la regulación social de la vida de las comunidades y, por consiguiente, para el mantenimiento de su cohesión.” (Naciones Unidas, 1995:14)

Los comportamientos de los trabajadores migrantes se enmarcan dentro de la normatividad tradicional existente, la cual ha sido y sigue siendo un elemento esencial para la regulación social de la vida de las comunidades y para el mantenimiento de su cohesión en su país de origen.

Así mismo, se identifican pensamientos afines entre trabajadores migrantes del mismo país de origen, quienes reaccionan en forma similar a otros, basados en las normas de su sociedad. Aprenden de las normas existentes en la sociedad que los recibe a través del empleador o encargados cuando se presenta la ocasión en la relación.

Los derechos relativos a la tierra de los pueblos indígenas incluyen tanto la tenencia comunal o colectiva, como la individual, los derechos de propiedad, de posesión y otros derechos reales, así como el aprovechamiento de los recursos naturales en beneficio de las comunidades, sin perjuicio de su hábitat.

Desprotección de los derechos relativos a la tierra y recursos naturales de los pueblos indígenas, es parte de una problemática muy amplia que se debe, entre otras razones, a que los campesinos indígenas y no indígenas difícilmente han podido legalizar sus derechos mediante titulación y registro.

Desarrollo de normas legales que reconozcan a las comunidades indígenas la administración de sus tierras de acuerdo con sus normas constitucionales. (Naciones Unidas, 1995:15)

Existen trabajadores migrantes quienes tienen conocimientos y experiencias en propiedad comunitaria de la tierra, la cual han desarrollado durante muchas decenas de años, siendo una opción de desarrollo diferente a la que experimentan en su contrato, donde predomina la concepción individualista.

“Eliminar cualquier forma de discriminación de hecho o legal contra la mujer en cuanto a facilitar el acceso a la tierra, a la vivienda, a créditos y a participar en los proyectos de desarrollo.” (Naciones Unidas, 1995:17)

La mujer tiene los mismos derechos que el hombre, sin embargo, en la práctica cotidiana es marcada la discriminación que se le da en cuanto a su libertad personal y prejuicios sociales en contra de su desarrollo. Existen casos donde hay cámaras en los pasillos de los apartamentos donde viven, ellas están en la creencia que todos los meses los patronos tiene acceso a lo filmado en las cámaras, o cámaras en la entrada a las viviendas.

#### 8.1.2.3.3 Trabajo

“Lo cual quiere decir que en Guatemala priva el salario en el campo desde hace apenas veinticinco años, después de haber privado durante cuatrocientos años el trabajo forzado semigratuito, de carácter feudal.” (Martínez, 1994:582)

La existencia del salario mínimo no es respetada por los empleadores dominadores quienes constantemente están involucrando gastos extras para realizar cobros adicionales a los trabajadores migrantes, logrando disminuir su salario mínimo, están indefensos ante dicha situación.

#### 8.1.3 La Identidad en la autoridad pública

##### 8.1.3.1 Época colonial

“El hecho de que las elecciones de Alcaldes estuvieran sujetas a la aprobación del Corregidor influyó muchísimo en la corrupción que estamos señalando.” (Martínez, 1994:546)

La participación de autoridades nacionales, en el caso de Honduras, hace que les cobren a los trabajadores \$830.00 USD, lo cual convierten en préstamo, esto está fuera de lo establecido en el programa.

En el caso de los guatemaltecos tienen respuestas contrarias a la defensa de sus derechos, existen funcionarios que cumplen al pie de la letra la voluntad del empleador.

“Entre todos los factores que corrompían la conducta del indio con autoridad, la presión de los Corregidores fue el más importante.” (Martínez, 1994:547)

Los funcionarios de la agencia que selecciona los trabajadores migrantes hacen cobros muy lucrativos. También a otros niveles de relación con los trabajadores migrantes se aprovechan de ellos.

“Las cosechas arrojaban sobrantes, de los cuales disponían de los Alcaldes fraudulentamente y lograban con ese abuso considerables provechos. Esta forma de enriquecimiento de los Alcaldes a expensas de los indios debe haber sido muy generalizada.” (Martínez, 1994:548)

Bastantes cheques del gobierno federal y provincial a nombre de los trabajadores migrantes, los cuales deberían recibir no les llegan, se quedan en las manos de quienes les hacen la declaración de impuestos y a quienes les son dirigidos para que se los entreguen.

#### 8.1.3.2 Época contemporánea

Hay que formar la conciencia del daño que hace a la sociedad ese tipo de corrupción. Claro, está la ley, pero cómo se va aplicar si la misma justicia está corrompida. El hombre de la calle actúa al nivel de la calle, pero los que están en las instituciones de gobierno deben actuar al nivel de gobierno, no al de la calle. (Gallo, 2005:1)

La sociedad quebequense está siendo afectada por la corrupción que existe alrededor del programa, ya que este flagelo no está contemplado dentro de los cánones de los valores tradicionales, es propia de ciertos empleadores y funcionarios.

#### 8.1.4 La Identidad en el Estado

##### 8.1.4.1 Época colonial

###### 8.1.4.1.1 Libertad

En mayo de 1533, la Audiencia de México le escribía a la emperatriz refiriéndose a los abusos de la esclavización de indígenas en Guatemala, y ponían por prueba de que se los estaba esclavizando en grandes cantidades el hecho de que, mientras en México se vendía un esclavo en cuarenta pesos, en Guatemala se obtenían a dos pesos cada uno. (Martínez, 1994:76)

La comercialización de la mano de obra extranjera de países del tercer mundo hace que las condiciones de los trabajadores migrantes que trabajan en Canadá vayan en proceso de deterioro, mientras los funcionarios no quieren ver lo que sucede. Los trabajadores migrantes pagan por el derecho a participar en el programa sea pagando el billete de avión (mexicanos), préstamos obligatorios establecidos por sus gobiernos (hondureños) o cantidades de dinero exigidas por las agencias de selección (guatemaltecos).

###### 8.1.4.1.2 Justicia

Así nació el importantísimo cuerpo jurídico que se (Martínez, 1994:72) llamó desde entonces “Leyes Nuevas”, promulgado en noviembre de 1542. Aparte otros aspectos que de momento no nos interesan, las Leyes Nuevas le asestaron un golpe formidable a la esclavización de indios. Fueron su fin. Se establecía en ellas que todos los indios eran vasallos libres, tributarios del rey. Se establecía la pena de muerte para el conquistador que, so pretexto de rebeldía de los

indios, los esclavizase como se hacía antes. (Martínez, 1994:73)

Ante todas las situaciones que les suceden a los trabajadores migrantes al margen de la ley, hay poca respuesta del sistema por arreglarlas, debido a que no han vivido esta situación extrema, o no la conocen. Se espera que cuando deseen actuar puedan hacerlo efectivamente. Existen denuncias y actividades que van orientadas hacia que la población las conozca, tal es el caso de académicos, organizaciones sindicales, religiosos y comerciantes.

Las Leyes Nuevas fueron pregonadas en la ciudad de Santiago en mayo de 1544, en agosto la Audiencia informaba al rey que, si se ejecutaba al pie de la letra lo legislado en relación con la esclavitud, había que darles libertad a todos los esclavos, porque ningún español estaba en posibilidad de presentar título alguno que legitimase su posesión. Así estaban las cosas cuando llegó a Guatemala el Licenciado Alonso López de Cerrato. Actuó sin contemplaciones, se impuso a las veleidades de los esclavistas, y en poco tiempo logró sacar de la esclavitud a todos los indígenas que la sufrían. (Martínez, 1994:79)

La contratación de un trabajador migrante con dependencia de un empleador está siendo avalado por funcionarios del gobierno federal. La falta de divulgación de las normas de trabajo y derechos de la persona, así como la inacción en la defensa de sus derechos está siendo propiciada por funcionarios consulares. Las limitaciones impuestas a los trabajadores migrantes en su libertad y dignidad, existe con el consentimiento de los empleadores e instituciones responsables de la defensa de los derechos.

A quien teniendo títulos, dispusiese de muchos indios, se le reducirían a número razonable. A quien, teniendo también títulos, se le comprobase que les daba mal trato, se le quitarían todos sin más averiguación. Igualmente se le quitarían todos los indios encomendados a quienes ejerciesen oficios de autoridad. Las encomiendas que subsistiesen después de esa drástica selección quedarían transformadas en algo muy distinto de lo que habían sido antes; ya no unos dominios directos sobre los indios, sino solamente el derecho a recibir de ellos una tributación tasada por la autoridad real. (Martínez, 1994:73)

Los métodos de solución de la problemática todavía no existen en la práctica, no son implementados por el gobierno federal, son más de imagen que de realidad. La información es escondida por las agencias de reclutamiento e interesados, quienes no desean afectar sus ingresos. La impunidad de las violaciones de derechos de los trabajadores migrantes debe eliminarse y propiciar sanciones a quienes no los respeten.

“Principio motor de la conquista y colonización española de América fue la perspectiva, por parte de los autores de esa vasta empresa, de un enriquecimiento rápido a costa de los indios y una existencia parasitaria sobre bases esclavistas.” (Martínez, 1994:78)

Las condiciones en las que se ejecuta el programa son de rendimiento lucrativo para las agencias de reclutamiento y selección de los trabajadores migrantes y los dirigentes de los empleadores. Parte de los beneficios provienen directamente de los trabajadores migrantes, ya que les pagan el salario mínimo y logran recuperar parte de él con los descuentos que les imponen.

La encomienda primitiva, pese a todas las resistencias, tuvo que desaparecer y no volvió a levantar cabeza. Nació otra institución, diferente, aunque llamada con el mismo nombre, y fue esta la encomienda que perduró casi hasta el final de la colonia –hasta el segundo tercio del siglo XVIII-. (Martínez, 1994:88)

Las condiciones de mal funcionamiento del programa continúan empeorando. Si se ejecutan las disposiciones reales establecidas en el programa, eliminando la corrupción en las agencias de reclutamiento y de selección y el contubernio de ciertos funcionarios, el programa puede tomar un giro de mayor respeto a los valores de la sociedad canadiense.

“En efecto, la nueva encomienda, sin dejar de ser un gran avance en comparación con la antigua, se convirtió en fuente de abusos y extralimitaciones.” (Martínez, 1994:89)

La necesidad de los trabajadores migrantes va a ser una realidad por bastante tiempo en el desarrollo de las actividades productivas de los empleadores. Las normas establecidas deben hacerse respetar para que pueda proporcionar resultados económicos y humanos positivos para todos.

#### 8.1.4.1.3 Estructura social

“La defensa criollista del indio, verbigracia, es una expresión paradójica de la defensa del patrimonio de la clase.” (Martínez, 1994:253)

El respeto de los trabajadores migrantes se realiza por aquellos empleadores que conservan los valores quebequenses en su familia y por quienes los rodean y reconocen el valor del trabajo de los trabajadores migrantes. Existen organizaciones sindicales, sociales y religiosas que contribuyen a la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes y logran que las instituciones generen acciones a su favor.

#### 8.1.4.1.4 Impuestos

El impuesto se cobraba en las aduanas de entrada de la ciudad (garitas) y pertenecía a las cajas reales.  
...a la verdad fuera más de justicia y razón que la tuviera (la tierra) estos miserables que no que la obtengan algunas comunidades; así por pobres, como por la razón de estar en la tierra de su propia naturaleza. Más quien bastara contra los poderosos del mundo, cuando vemos que en todos tiempos las voces del miserable no se atendieron. (Martínez, 1994:246-247)

Los trabajadores migrantes pagan los impuestos federales y provinciales que paga un trabajador local, sin recibir los mismos beneficios debido a su status temporal, el cual limita su acceso al mismo bienestar.

#### 8.1.4.1.5 Religión

La voz más poderosa en defensa de los indios salió en la orden religiosa de Santo Domingo. Es de notarse que no salió de cualquier orden religiosa, sino precisamente de aquella que se hallaba más vinculada al trono de España y más identificada con los intereses de la corona. (Martínez, 1994:68)

Existen religiosos que han dedicado años de su vida al servicio de los trabajadores migrantes, han generado actividades y propiciado comunicación entre sectores y personas canadienses para que se involucren y conozcan sobre esta realidad. Han sufrido desprecios y abusos de empleadores que los han sacado de sus propiedades o no los han dejado entrar para hablar con los trabajadores migrantes, lo cual enfocan como parte de su ministerio.

La defensa que los dominicos hacían de los indios, era, en el fondo, la defensa de los intereses de la monarquía enfrentada a la voracidad de conquistadores y colonos. Como Fray Bartolomé de las Casas, consagraron sus luchas por un trato más justo para los indios. (Martínez, 1994:69)

Hay religiosos sobre todo en las posiciones de autoridad que conocen la importancia de establecer relaciones estables con quienes mantienen la economía del lugar y prefieren defender posiciones en las que omiten las incongruencias morales de los empleadores con los trabajadores migrantes.

Las actividades religiosas que son organizadas por los empleadores para que asistan los trabajadores migrantes tienen una orientación de agradecimiento por la generosidad en la oportunidad de empleo. La asistencia de los trabajadores migrantes es voluntad del empleador, quien apoya autorizando su asistencia y les proporciona el transporte.

## 8.1.4.2 Época contemporánea

### 8.1.4.2.1 Identidad nacional

El Dr. Jorge Murga concibe la identidad nacional en base a identidades étnicas.

“Dr. Murga...la importancia de crear una identidad nacional que reagrupe al conjunto de identidades étnicas, reside en el hecho de que sólo sintiéndose parte de un proyecto de nación común a todos, los guatemaltecos podrán unir esfuerzos, diseñar estrategias y relacionarse con los demás países del mundo con objetivos claros que favorezcan al conjunto de la nación.” (Bauer, 2008:1)

El Dr. Bauer escribe sobre la importancia de la enseñanza y el aprendizaje.

Esto plantea la necesidad de desarrollar un arduo proceso de enseñanza y aprendizaje y puesta en valor de la historia nacional maya, colonial y republicana. Y para construir la unidad nacional guatemalteca, transformar la estructura injusta que condiciona las percepciones individuales y colectivas, los comportamientos y las formas de relación social entre las personas y grupos étnicos. (Bauer, 2008:1)

A estos planteamientos es importante agregar que la experiencia histórica que vive el migrante guatemalteco, no sólo a nivel temporal sino en general, contribuye a la identificación cultural, nacional y social entre guatemaltecos en el exterior. Así mismo define a otros en contextos de asimilación, adaptación o alienación, como opten por vivir su identidad. Las generaciones futuras de los migrantes tienen una formación diferente a la que han recibido los padres, ya conciben el mundo con las relaciones globalizadas, lo que ha sido y es parte de su vida, así mismo perciben las informaciones sobre diferencias geográficas, culturales, sociales que son transmitidas verbalmente, por fotos, películas y numerosos modos de información.

Las nuevas condiciones de trabajo que permiten los salarios de los trabajadores migrantes contribuyen a que se realice un análisis de vida y se establezcan nuevos parámetros de la identidad guatemalteca.

“El reconocimiento de la identidad de los pueblos indígenas es fundamental para la construcción de la unidad nacional basada en el respeto y ejercicio de los derechos políticos, culturales, económicos y espirituales de todos los guatemaltecos.” (Naciones Unidas, 1995:2)

Los acuerdos de paz son una muestra significativa cómo se pueden concebir componentes la identidad de un pueblo hacia la unidad nacional.

La experiencia de los trabajadores migrantes en su exclusión a los derechos que si tienen otros trabajadores, evidencia la necesidad de un enfoque político y humano por parte de los Estados involucrados.

El reconocimiento de la identidad de los pueblos indígenas es fundamental para la construcción de la unidad nacional basada en el respeto y ejercicio de los derechos políticos, culturales, económicos y espirituales de todos los guatemaltecos. (Párrafo 1, del Apartado I, Identidad de los pueblos indígenas). (Bauer, 2008:2)

En el caso de los trabajadores migrantes, se hace necesario que los países involucrados reconozcan la situación de vida que experimentan y tomen decisiones hacia el respeto de los derechos. El reconocimiento de la realidad que viven los trabajadores migrantes abre puertas para que sus condiciones se mejoren.

Lo determinante en la configuración de las identidades de todos los guatemaltecos ha sido la estructura del régimen colonial y republicano. Pero, a mi juicio, ello ha sido con un alto grado de discriminación racial, económico-social y de género. Y, además de explotación del hombre por el hombre de la burguesía, de los latifundistas y de determinados pequeños burgueses, en daño de obreros, campesinos trabajadores en general y personas pobres. Al pensar yo así lo hago como piensa el Dr. Murga, Se trata, entonces, de

transformar el conjunto de relaciones perniciosas que articulan a los diferentes grupos étnicos de la sociedad guatemalteca, es decir de cambiar el tipo de relaciones injustas y dañinas que a lo largo de casi cinco siglos han determinado la función de cada grupo e individuo en la sociedad. (Bauer, 2008:2)

La historia que construyen los trabajadores guatemaltecos migrantes es con muchos sacrificios y penalidades por las condiciones que les son impuestas. Los efectos en los trabajadores migrantes son enormes, a nivel moral, ético, económico, social, cultural y religioso sobre todo cuando las circunstancias que se les presentan son a través de la explotación por un empleador dominador.

La construcción de una identidad entre los grupos en relación, guatemaltecos y canadienses se hace en función de establecer relaciones justas, equitables, de respeto humano de unos a otros.

En Guatemala, los rasgos comunes a todos son de índole superficial y no esenciales, tales como: a) el ser nacidos en Guatemala; b) el pertenecer a una determinada clase social; c) ostentar, jurídicamente, la misma nacionalidad y ciudadanía; d) padecer el menosprecio y explotación de estados y empresarios de naciones imperialistas, como Estados Unidos y Canadá, de este Continente, otros países de Europa y de Taiwán y Corea del Sur, en el Asia. (Bauer, 2008:1)

Los trabajadores migrantes manifiestan la identidad guatemalteca comprendida en términos de su nacionalidad, historia y cultura. Las diferencias tienen una predominancia en el actuar. Están prácticamente lejos de tender hacia la unidad.

#### 8.1.4.2.2 Moral

Hay una moral general, que se fundamenta en principios como los de la Organización de Naciones Unidas. La moral básica de un chino y un guatemalteco son la misma de acuerdo a estos principios generales. Sin embargo, la moral cristiana exige un poco más: el cristianismo tiene las

bienaventuranzas, como respetar al pobre, al débil. Estos valores obligan a una moral más elevada y la sociedad guatemalteca profesa principios cristianos. Está obligada a revisar sus valores actuales... (Gallo, 2005:2)

La sociedad donde laboran los trabajadores es históricamente católica. Existen muchas manifestaciones religiosas católicas. La moral básica de los trabajadores migrantes y la de los empleadores, así como sus representantes, es de origen cristiano.

#### 8.1.4.2.3 Valores

En la Guatemala actual, Antonio Gallo Armosino se confiesa seguidor de la corriente filosófica conocida como fenomenología. Expone:

Veo una Guatemala hecha pedazos por la violencia. La ciudad está hecha de retazos. Cada colonia es sólo para los que viven allí y nadie de afuera entra a menos que tenga el gafete. Los de adentro miran al de afuera con desconfianza, y es precisamente alrededor de su reflexión acerca de la realidad nacional y los valores (personales, sociales, políticos) que gira la conversación... (Gallo, 2005:2)

Conversar sobre los valores contribuye a hacerlos valer. La experiencia que viven los trabajadores migrantes es muy diferente a la situación de violencia que viven en Guatemala. El ambiente donde laboran y viven es de paz y tranquilidad social, propia de todo Quebec. Es muy ocasional que se den actos de violencia. En este sentido existe una vivencia de una valiosa condición humana, vivir en paz. La desconfianza entre los trabajadores migrantes se mantiene vigente, sobre todo por la referencia de las condiciones de inseguridad que viven en sus comunidades.

El valor moral es inherente a la conducta de una persona humana, en cuanto esta es guiada por un principio de coherencia, con lo que esta persona es y exige ser en el futuro. La moralidad posee dos vertientes: la primera, consiste en captar los valores morales; la segunda, en llevarlos a la práctica en la conducta cotidiana. (Gallo, 2011:364)

La coherencia en la concepción de los valores morales y su práctica diaria por parte de quienes conciben la relación laboral como complemento de vida de unos seres humanos con otros, contribuye a la generación de ambientes sociales de desarrollo humano.

La moralidad, por la naturaleza del valor como tal, brota de la vida misma y se hace consciente en la intuición del valor. Además, todo valor moral se reconoce en algún caso o situación particular de la vida. La entidad capacitada para coordinar, comparar y generalizar los valores es la conciencia en su realidad concreta, el yo. (Gallo, 2011:366)

Los valores de la vida se dan como inherentes a la vida de un yo individual y a la vida de otras personas como yo, en un análogo contexto vital. Pero se hacen efectivos, solamente, si mi conciencia se aplica con su experiencia personal, e intencional, a la percepción de estos valores. (Gallo, 2011:367)

Los empleadores quienes explotan y dominan sobre el trabajador migrante tienen valores superficiales de la relación laboral, sin capacidad de identificarse en su esencia real y en quienes les rodean.

La historia de los actos morales de un individuo es la historia de su moralidad. De allí que la persona ( como individuo consciente y autónomo) es fuente de moralidad.

Habrà, entonces, una doble fuente de moralidad: a) el valor (bueno o malo) del acto consciente y autónomo; b) la persona humana, como "yo", que determina el acto. (Gallo, 2011:368)

La existencia de los valores sólo se da a nivel individual. No es solución considerar a la humanidad en su conjunto como una abstracción, sino a los hombres, uno a uno, con sus particulares problemas de sobrevivencia y de autoexpresión. (Gallo, 2011:474)

Los valores que poseen los trabajadores migrantes y los empleadores manifiestos en su relación, les permite interactuar en condiciones que profundicen sobre sí mismos, dándose una significación identitaria que les oriente a distinguir los parámetros del bien o del mal en sus acciones.

#### 8.1.4.2.4 Justicia

Para superar la discriminación histórica hacia los pueblos indígenas, se requiere el concurso de todos los ciudadanos

en la transformación de mentalidades, actitudes y comportamiento. Dicha transformación comienza por un reconocimiento claro por todos los guatemaltecos de la realidad de la discriminación racial, así como de la imperiosa necesidad de superarla para lograr una verdadera convivencia pacífica. (Naciones Unidas, 1995:3)

La participación de las organizaciones sindicales, religiosas y comunitarias en la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes requiere de una mayor participación de las personas en las comunidades donde laboran, una activa preocupación de los medios de comunicación y sobre todo de los políticos, que propicien condiciones para detener el cáncer social que se está extendiendo basado en la explotación y desconocimiento de valores fundamentales de la sociedad canadiense.

Las concepciones culturales existentes en trabajadores migrantes no son reconocidas, ni respetadas por encargados o empleadores. El uso del lenguaje apropiado para el conocimiento de los elementos culturales de trabajadores migrantes les debe ser enseñado como parte de su formación.

#### 8.1.4.2.5 Historia

“Menos de 10 países son étnicamente homogéneos en el mundo. Mestizajes, batallas contra otros pueblos o tradiciones históricas, han formado naciones orgullosas de sí mismas.” (Cifuentes, 2004:1)

Las condiciones étnicas son muy diversas en la sociedad quebequense, caracterizada por la existencia de orígenes de los más diversos, provenientes de todo el mundo. Los trabajadores migrantes conviven con otros trabajadores de diferentes nacionalidades, culturas. Observan costumbres diversas.

No, sólo una pertenencia geográfica. Somos un país sin identidad. Para que exista identidad nacional, nacionalismo, es necesario sentirse protagonista y eso no sucede en

Guatemala. La historia de exclusión a todo nivel no ha permitido crear una conciencia colectiva nacional y lo que existe es una nación sin nacionalismo. (Cifuentes, 2004:1)

La pertenencia geográfica se hace manifiesta en los guatemaltecos y otros trabajadores latinoamericanos. Existe cierta solidaridad entre ellos por su nacionalidad ante otros trabajadores cuando se presentan problemas de distinción de diversa índole, de grupo, laboral o personal. La permanencia en el programa genera condiciones de competencia laboral con efectos individuales.

En la independencia de 1821, la visión de nación liberal es nuevamente excluyente, porque se divide entre civilización y barbarie. Los liberales son los civilizados y los indígenas los bárbaros. Si los indígenas quieren ser civilizados, tienen que dejar de ser indígenas. (Cifuentes, 2004:1)

El proceso de asimilación se da en la vivencia que experimentan los trabajadores migrantes dominados, adquieren comportamientos, actitudes, costumbres propias de quienes los están contratando, dejando por un lado sus propias maneras de ser.

Otros orientan el aislamiento al que son sometidos para mantener sus propias costumbres. La comunicación con la familia es un referente de su identidad. Numerosos trabajadores migrantes no se sienten representados en el país que les da trabajo, porque no tienen pertenencia en él.

La Reforma liberal de 1871 no necesariamente institucionaliza una política de latinización, esta empieza desde la independencia. Ese nacionalismo es estrictamente de los cafetaleros. Los indígenas no se sienten representados en el proyecto de país ladino porque no tiene nada de ellos. (Cifuentes, 2004:2)

Los trabajadores migrantes están conscientes de su temporalidad donde están trabajando, lo que hace que no se identifiquen con el medio, ni con las personas que conviven en forma estable y definitiva, falta pertenencia, los pensamientos de su ser pleno están en su hogar, en su comunidad.

Quienes tienen acceso a Internet se mantienen informados de lo que sucede a diario en su familia y comunidad. Participan como observadores de actividades sociales, culturales, religiosas y deportivas a través de este medio de comunicación.

“El Estado pretende imponer una identidad, es una simbología creada desde las élites y llevada por medio de una educación que no llega a la mayoría.” (Cifuentes, 2004:2)

La identidad guatemalteca tiene elementos de identificación cultural. Entre ellos está el idioma, el cual difiere en modismos, expresiones de otros países de habla hispana. Existen actitudes y comportamientos, propios de la historia vivida que identifican a los trabajadores migrantes de otros. Tal el caso de la capacidad de mantener silencio y sobrevivir en condiciones difíciles sin manifestarlo.

Lo simbólico sólo debería ser un referente del nacionalismo. El 15 de septiembre es una circunstancia de carácter parcial y no un reconocimiento de las luchas en beneficio de la población. En la revolución de 1944 parecería cambiar un poco la historia. Hay un intento por crear un nacionalismo. No a través de la Constitución, sino en el Código de Trabajo, la educación y la seguridad social. Esto hace que se tenga garantías de trabajo, salud y educación, así como que los trabajadores se identifiquen con las instituciones del Estado. (Cifuentes, 2004:2)

Los trabajadores migrantes no tienen identificación con ninguna institución local, consideran estar aislados de ellas, ya que han tenido bastantes experiencias frustrantes en sus representantes diplomáticos.

Los empleadores tienen identificación con sus instituciones, la cual están arriesgando al no respetar las normas y leyes.

Por medio de los partidos políticos y la alternabilidad del poder de manera abierta, se reconocen los intereses de los guatemaltecos. Los políticos representan los intereses del

pueblo, en tanto defiendan sus conquistas. Pero en los gabinetes del período revolucionario 1944-54 no hubo indígenas. Había nacionalismo, pero fue igualmente excluyente. (Cifuentes, 2004:2)

En los partidos políticos canadienses se reconocen muy poco los intereses los trabajadores migrantes, una de las razones es precisamente su temporalidad.

Los acuerdos de paz no son aún acuerdos de Estado, no hay voluntad política para su cumplimiento. El Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas queda como un referente de lucha nada más. La Constitución debería reconocer esa pluralidad. (Cifuentes, 2004:3)

Los trabajadores migrantes tienen escaso conocimiento sobre la existencia de la Carta de derechos de la persona y de la juventud en Quebec, la cual garantiza el respeto y la defensa de sus derechos humanos. Para la defensa de sus derechos reciben ayuda de organizaciones sindicales y personas individuales.

En sus 70 años en el Estado, la revolución mexicana recuperó lo histórico precolombino y el proceso de conquista para construir lo mexicano. En Guatemala, en cambio, la única forma en que a los indígenas se les permite ser actores es cuando dejan de ser mayas.

En México, el caudal azteca y el español se convierten en el mestizaje de ese país. En Guatemala, el mestizaje se da mientras se obliga al maya a que sea ladino. La diferencia entre estos procesos de mestizaje por inclusión -el mexicano- y por negación o exclusión -el guatemalteco-, parecen ser otro de los puntos determinantes en la construcción de la identidad nacional.

Así también porque muy pocas veces en la historia son los mestizos, que antes eran indígenas, los principales actores del país. (Cifuentes, 2004:3)

En Canadá tanto indígenas como mestizos son trabajadores migrantes.

La identidad del trabajador migrante mexicano se da a conocer con los trabajadores migrantes provenientes de Guatemala. Las condiciones laborales y de vida han afectado las concepciones nacionalistas, esto debido

a los mismos factores que para otros trabajadores. Se sienten abandonados en el medio, reciben presiones de los funcionarios de su país para no organizarse, ni defenderse. La arbitrariedad en la selección del lugar de trabajo por parte de quien se las asigna genera que cambien de región de un año con el otro. La cantidad de años de existencia del programa con trabajadores mexicanos supera los 25 años.

Edilberto Cifuentes hace una crítica histórica de orígenes de los símbolos patrios.

La bandera es un símbolo de identificación de los trabajadores migrantes hacia sus orígenes nacionales, se manifiesta el 15 de septiembre, cuando se sienten orgullosos de exhibirla en las ventanas o balcones de las viviendas.

Dr. Jorge Murga expone que si prescindimos de los rasgos culturales y específicos de cada grupo étnico, encontramos que es la historia y por ende la cultura de los distintos grupos étnicos que han hecho la historia de Guatemala lo que es común a todos los guatemaltecos. Por lo tanto, es la historia de Guatemala, su pasado maya, colonial y republicano, lo que debe dar forma a la identidad nacional. (Bauer, 2008:1)

La historia de los trabajadores migrantes es producto de una unidad nacional, entre los diferentes grupos étnicos guatemaltecos. Cada uno con su propia especificidad. En los trabajos que desempeñan se encuentran trabajadores migrantes de las diferentes regiones del país, mezclados en el desempeño del trabajo y en las viviendas, se dan a conocer unos a otros. Se defienden en función de la nacionalidad cuando es necesario o se les afecta en forma común.

Lo anterior -dice el Dr. Murga-- tiene diversos efectos a nivel individual, grupal y nacional, por ejemplo el caso de la supremacía de los intereses individuales o grupales en detrimento de los nacionales: la firma del TLC con los Estados Unidos, las concesiones mineras y petrolera, el caso

de Cementos Progreso, son ejemplos recientes de los efectos perniciosos de esa "no entidad nacional." (Bauer, 2008:3)

La relación entre naciones involucradas en el programa de los trabajadores migrantes puede propiciar que los intercambios entre los pueblos sean cordiales y amistosas si las relaciones entre los trabajadores migrantes y los empleadores toman esa orientación. Mientras se mantenga la predominancia establecida por las agencias de reclutamiento y de selección como intermediarios se seguirán propiciando situaciones que no están estableciendo vínculos humanos sino diferencias entre ellos, en algunos casos con abundante intolerancia.

#### 8.1.4.2.6 Cultura

Conceptos culturales contrarios a la diversidad de las culturas afectan las relaciones humanas.

"Homogeneización es igual a negación de la cultura marginalizada por la nación que, en nombre de ideales democráticos ilustrados, se erige unitaria sobre la base de la negación de sus derechos a sus mayorías o sus minorías fundamentales." (Morales, 2000:566)

La concepción comunitaria en la vida de trabajadores migrantes se contrapone a una concepción individualista de la relación entre personas.

La convivencia diaria en el trabajo y en la vivienda entre trabajadores migrantes establece relaciones de solidaridad y comunicación en su quehacer cotidiano, en el respeto y confianza en la realización de las tareas de la vivienda. La utilización de espacios comunes así como de utensilios, maquinaria propicia, conceptos de colectividad y ayuda mutua.

Los trabajadores migrantes provenientes de comunidades con organización social analizan y critican posiciones de orden individual sobre intereses de beneficio colectivo. Trabajadores migrantes que son dirigentes en las comunidades de origen confrontan sus sentimientos en relación al individualismo y trato impositivo de empleadores dominadores.

La participación comunitaria en la toma de decisiones es un tema excluido de la realidad de trabajadores migrantes, su activa participación en la solución de sus problemas está fuera de su alcance por la limitación de los empleadores y de las agencias de reclutamiento y de selección, así mismo de diplomáticos y funcionarios públicos.

La exclusión de la expresión cultural en la vida de los trabajadores migrantes es parte de su realidad laboral, muestra de ello es que no se permiten las expresiones culturales en fechas específicas que les son significativas, ni se muestra respeto a la concepción de autoridad y convivencia entre ellos.

Es el mestizaje como producto de la transculturación y, postmodernamente, de la hibridación cultural democrática el que Asturias prefigura en sus libros "mayas", constituyéndose, con su práctica literaria, en un sujeto intercultural, transculturizado, mestizo e híbrido y democrático, cuyo discurso expresa una América Latina utópica. (Morales, 2000:566)

La transculturación en algunos trabajadores se da a partir del contexto de su realidad cultural originaria y su percepción de la nueva cultura adoptando los elementos que le permitan ubicarse en el espacio que desea.

Asturias imagina un sujeto interétnico e intercultural en quien las diferencias siguen siendo diferencias, pero articuladas. Claro que la articulación de las diferencias está medida por la extracción de clase, la etnia y el género...  
Es una articulación que además de ser popular, es también democrática. Todo, por supuesto, desde una posicionalidad ladina...  
Su mestizaje no es, entonces, cualquier mestizaje...

Su mestizaje, como propuesta política, es un mestizaje intercultural, interétnico, interidentitario, popular y democrático: relacional. (Morales, 2000:588)

La concepción de articulación de las diferencias en Asturias relaciona elementos culturales, étnicos, identitarios y políticos. La concepción intercultural en la cultura guatemalteca valoriza elementos que se encuentran presentes en la concepción intercultural en la cultura quebequense.

## 8.2 Identidad quebequense

### 8.2.1 La Identidad en el ser humano

#### 8.2.1.1 Identidad quebequense

Maclure (1973) analiza la identidad quebequense,

L'identité québécoise contemporaine est composée d'éléments mémoriels et interculturels, ethniques et civiques, temporels et spatiaux, imaginaires et matériels, locaux et mondiaux et toute tentative d'homogénéisation ou de purification de ladite identité – dans un sens ou dans l'autre- heurte de plein fouet la possibilité pour le Québécois et la Québécoise de décliner son identité au pluriel." (Maclure, 1973:211)

La identidad quebequense contemporánea está compuesta de elementos memoriales e interculturales, étnicos y cívicos, temporales y espaciales, imaginarios y materiales, locales y mundiales y toda tentativa de homogenización o de purificación de la dicha identidad – en un sentido o en la otra cara de llenó la posibilidad para el quebequense y la quebequense de declinar su identidad en plural.

Empleadores manifiestan diversos pensamientos identitarios en las diferentes regiones de Quebec, la mayoría de influencia histórica francesa y otros de la inglesa, con fuertes lazos culturales familiares ancestrales.

Para Maclure (1973) la política, tanto en Quebec como en Canadá, no ha levantado el reto de la indeterminación identitaria contemporánea. Ni el Canadá de 1982, que rechaza obstinadamente de pensarse como una federación multinacional, ni el proyecto soberanista tradicional, que no ha demostrado

todavía que podía integrar lo heterogéneo, hasta ahora no han tomado en serio la complejidad de la identidad quebequense.

La diversidad de criterios sobre la concepción política de Quebec es manifiesta en los pensamientos de empleadores, la mayoría tienden a ser más nacionalistas y respetuosos de su pasado y de su condición presente. Hay sectores donde hay predominancia del partido quebequense independentista.

Para Maclure (1973) algunos argumentan que ese voto disimula una larga parte de utopismo y de angelismo ya que no hay suficiente terreno de entendimiento entre los intérpretes de Quebec para verlos juntos en un espacio de comunicación – y entonces se reconoce una cierta legitimidad de hablar de y por Quebec. Pero, ¿que es eso verdaderamente? ¿Es si difícil de reconocer que los neonacionalistas, de su incesante trabajo interpretativo, han largamente contribuído a dar en Quebec una conciencia de sí a partir de la cual es hoy posible imaginar un Quebec diferentemente? ¿Que aquellos que conceptualicen y describen una referencia quebequense plural y mestiza crean un recital identitario en el cual parecen casarse muy bien los rostros cambiantes del Quebec contemporáneo?

Existe una mentalidad de protección de la tradición y del idioma muy marcada, que identifica al quebequense de origen, al nuevo emigrante o al trabajador migrante. La influencia del medio anglosajón es muy fuerte en el ambiente, sobre todo en los medios de comunicación, publicidad, música, internet.

Para Maclure (1973) en lugar de atrasarse en la elaboración de una forma de reconocimiento o de un cuadro constitucional definitivos, sus esfuerzos tendrían tal vez la ventaja de ser consagrados en la solidificación de un ethos democrático y dialógico capaz de infligir la manera en la cual son abordados y negociados los inevitables desacuerdos respecto a las representaciones identitarias y a las orientaciones públicas y políticas.

La identidad en empleadores está en constante reafirmación ante los eventos internos y externos que la influyen, en el caso de trabajadores migrantes, hacia un idioma, cultura, formas de pensar y de ser diferentes.

“Es toda la idea del paso de una ciudadanía más local a una escala universal que colocan así a las más jóvenes generaciones en un debate sobre la ciudadanía.” (Idir, 2010:11)

La concepción de ciudadanía en empleadores es muy bien definida y valorada, sobretodo en la referencia a los derechos. La diferencia se presenta muy claramente definida hacia la temporalidad, en trabajadores migrantes.

#### 8.2.1.2 Valores

Según Maclure (1973) si se hace de más en más difícil elaborar los valores convergentes sobre los cuales podría fundarse la sociedad quebequense del mañana, una de entre ellas podría ser el reconocimiento que la quebecidad es una creación que se expresa de manera polimorfa. Este reconocimiento implica igualmente que uno no le solicite a la parte de la población que se identifique con un idioma, a una construcción de la trama del pasado y a una proyección en el futuro sensiblemente común de renunciar a su narración identitaria.

La vivencia de condiciones en forma plena del ambiente, propia de los empleadores manifiesta una fuerte influencia en el nuevo pensamiento y manera de ser de trabajadores migrantes mientras se encuentren en este medio laboral. El aprendizaje del idioma es un elemento fundamental en este proceso de inclusión a la comunidad receptora. Empleadores tienen la opción de comunicarse con trabajadores migrantes si propician el acceso al aprendizaje del idioma, extendiendo su posible utilización a sus lugares de origen.

### 8.2.1.3 Libertad

Según Tremblay (1983) los individuos poseen una libertad completa de selección de sus comportamientos, pero ella se ejerce en un contexto cerrado, sin que haya una medida colectiva, aprobada y reconocida. Esta ausencia de un principio único de interpretación de la realidad es el elemento fundamental de toda situación anómica y destructiva.

Las condiciones de la interacción en la relación con trabajadores migrantes impulsa a empleadores a accionar en forma particular y diferente de su actuar cotidiano con los demás. El miedo que les infunde la agencia de selección y reclutamiento los orienta hacia interpretaciones distorsionadas de la realidad del trabajador migrante infundidas en función del dominio de su accionar, para mantener la dependencia de la mano de obra a la cual no acceden en forma directa.

En “Les Récits Identitaires” de Maclure (1973), Daniel Weinstock, expresa que las culturas minoritarias sobrevivirán o morirán en función de su capacidad para atraer y conservar a sus miembros en lo que se podría llamar el mercado libre de las culturas y de las ideas.

Las culturas que se interrelacionan han experimentado influencias externas durante siglos, por lo tanto han generado acciones de protección y preservación de sus valores y tradiciones. Son culturas que conviven con otras diferentes y han aprendido a mantenerse vigentes en medio y en contacto directo con otras culturas. Son culturas resistentes.

### 8.2.1.4 Lenguaje

En Tremblay (1983) la aculturación lingüística es ciertamente uno de los índices más inquietantes de una cierta alineación cultural de los quebequenses

francófonos. Ella se manifiesta de una doble manera, por el relativo predominio del inglés sobre la lengua francesa, pero también por un deterioro gradual de su uso en la práctica cotidiana tanto en la lengua hablada como en la lengua escrita.

#### 8.2.1.5 Religión

Según Tremblay (1983) otro índice de aculturación quebequense es la base del sentimiento religioso y de la práctica religiosa.

El contacto con la religión católica se mantiene en forma predominante por las personas de mayor edad y por familias tradicionales en el campo, quienes tienen influencia económica y política en forma dialogada con los sacerdotes y autoridades religiosas. Manifiesto en el control de las actividades religiosas que tienen relación con trabajadores migrantes, excepción de casos específicos.

Para Tremblay (1983) a la hora actual, los quebequenses están atraídos por la posesión de los bienes y de los servicios materiales con el fin de mejor mostrar y mejorar su posición social.

La atracción hacia la adquisición de bienes y servicios es manifiesto en la continua compra de maquinaria, vehículos y ampliación de instalaciones de empleadores, situación que demuestra los beneficios económicos que obtienen de sus actividades productivas.

#### 8.2.2 La Identidad en la sociedad

##### 8.2.2.1 Valores

Dominique Boivert nos recuerda que nosotros estamos en desventaja confrontados a la movilidad de las personas y entonces a la pluralidad de las culturas pero también, de manera mucho más larga, a la diversidad de las maneras de ver y de pensar. Hay pocos valores comunes que van de sí y que son transmitidos.

Cada uno y cada una está de más en más expuesta a hacer su propia síntesis en el plano religioso y cultural. (Idir, 2010:10)

La diversidad en las personas involucradas en el programa de trabajadores migrantes se incrementa por la movilidad continua. La pluralidad de culturas enriquece el intercambio.

Según Céré (2010) hay valores portadores que son largamente compartidos por nuestra sociedad y que son transmitidos a nuestros niños por nuestro sistema de educación, entre otros la igualdad entre los hombres y las mujeres, el respeto de las diferencias, la comprensión y la abertura sobre el mundo, el espíritu ciudadano. Son también los valores de paz y justicia que animan una parte importante de nuestra población.

Los valores que existen en la sociedad quebequense se expresan de manera muy abstracta hacia trabajadores migrantes, siendo realidad la manifestación de antivalores en buen número de casos, tal la situación es generada por la falta de libertad de comunicación verbal con personas externas a las fincas, bajo la amenaza de sanción de regresarlos inmediatamente a sus países de origen. Esto también se manifiesta en concepciones excluyentes en cuanto al idioma, a la alimentación, al transporte, a la cultura, al acceso a la salud, a las normas de trabajo y a los derechos humanos fundamentales.

Según Tremblay (1983) después de la desmitificación de los valores tradicionales que constituían un campo unidimensional, los quebequenses francófonos definían su universo de acción y de interpretación de la realidad, luego se inspiran de esquemas de valor (principios normativos) prestados de diversas tradiciones culturales y, después, el mismo empirismo de la situación. Esta estratificación de los ideales refleja sensiblemente las condiciones sociales y las experiencias de vida diferenciadas de los quebequenses. No existe medida única a partir de la cual se puedan juzgar los sucesos en los cuales nosotros participamos y de los cuales nosotros somos testigos.

Las condiciones de relación de empleadores con trabajadores migrantes les ha permitido expresar lo que desean en su interacción, orientándose algunos hacia la destrucción de sus propios valores con la excusa de obtener más ingresos. La vulnerabilidad en trabajadores migrantes se maneja como plena dependencia de la voluntad de empleadores. Las manifestaciones de injusticias se multiplican de año con año en ausencia del conocimiento de las instituciones que deben velar para su respeto.

Según Tremblay (1983) ésta ausencia de "conjunto de certitudes" se acompaña con una ausencia de jerarquización de los valores existentes de tal manera que cada uno es como reenviado a él mismo para escoger los valores fundamentales que lo guiarán en las acciones y para apreciar la importancia relativa de estos valores con relación al conjunto de los valores profesados.

La confusión de empleadores en la crisis de conseguir mano de obra migrante orienta a trabajadores migrantes a ser dominados, explotados y manipulados por los intereses de intermediarios, quienes han encontrado una mina de oro a todos los niveles de acción, logrando el apoyo en su accionar de funcionarios inescrupulosos que sacrifican a la sociedad por sus intereses particulares, olvidándose de los valores que han construido la sociedad donde viven.

#### 8.2.2.2 Justicia

El sector "vivir juntos" está orientado a estar atento de las diferentes formas de discriminación que pueden afectar ciertos grupos en función de su estatus en el seno de la sociedad. Esto significa, en un primer tiempo, de retrasarse sobre las injusticias de tipo económico y social que tienen sus bases estructurales e históricas, y, en un segundo tiempo, de combatir la injusticia simbólica y cultural que resulta de un modelo social de representación. En esta perspectiva, no es más la identidad específica del grupo que exige reconocimiento, sino el estatus de los individuos miembros del grupo en tanto que socios de tiempo completo de la interacción social. El no reconocimiento, entonces, no significa necesariamente la depreciación de la identidad del grupo, sino más bien una subordinación social en el sentido de un

impedimento a participar en tanto que pareja a la vida social, impedimento que resulta de un conjunto institucionalizado de códigos y de valores culturales que constituyen el individuo como, relativamente, indigno del respeto o de la estima. (Idir, 2010,13-14)

Los pensamientos de empleadores que recurren a prácticas ilícitas moral y legalmente en su sociedad propician el temor por la continuidad de sus valores en el largo tiempo, sacrificándolos por un aparente bienestar económico en el corto tiempo. Tal es, la falta de reconocimiento cultural de trabajadores migrantes. Tienen manifestaciones aparentes diferentes cuando viajan a los países de origen de trabajadores migrantes y respetan su cultura.

### 8.2.2.3 Historia

Para Idir (2010) es de toda vez evidente que la relación con la herencia y la memoria es fundamental en el contexto quebequense. Todo debate sobre la ciudadanía, como sobre la cultura en Quebec, implica un tipo de movimiento entre lo que se desea retener del camino recorrido y lo que parece deber ser creado para responder a los nuevos retos que son los propios para construir un querer vivir juntos real.

La concepción de ciudadano es muy respetada en el medio de los empleadores, condición que implica un trato diferente para quien tiene un status u otro. La temporalidad de trabajadores migrantes es un elemento que contribuye a su dominación, explotación y preservación de acciones que están fuera de la ley y de las normas establecidas debido a su limitación en el acceso a las instituciones que las hagan respetar y cumplir. Las reacciones de empleadores ante quienes piden refugio y acceden a las instituciones en su defensa son significativas y represivas.

Lo que nosotros denominamos el `modelo quebequense` está constituido de un conjunto de esta tela política, económica y social, y es progresista. Existe entre otros porque un gran número de personas, animadas cada una por su propia voluntad, se encuentran en un momento de nuestra historia en la misma

carretera. Estas voluntades se han influenciado mutuamente, presentes así en el seno del estado como en las grandes instituciones, en los combates sociales, en las organizaciones sociales, políticas y sindicales. Nosotros no diremos nunca suficientemente hasta que punto entonces, el movimiento sindical ha actuado positivamente en la evolución de nuestra sociedad, cuantas veces ha estado a la vanguardia de numerosos proyectos sociales. (Céré, 2010:36-37)

La conciencia social que existe en empleadores hacia los beneficios de la organización colectiva es muy práctica, tal el caso que los empleadores están organizados en sindicatos patronales para proteger sus intereses. Presionan al gobierno para que los defienda en sus necesidades y aporte soluciones a sus problemas. La contradicción que se genera es al impedir que trabajadores migrantes tengan acceso a la defensa de sus derechos en sindicatos dentro de sus empresas. Las acciones antisindicales que se generan en las agencias de selección y reclutamiento dañan al movimiento sindical en general.

Según Tremblay (1983) desde la Segunda Guerra mundial, los quebequenses se involucraron casi simultáneamente en un doble proceso de disociación de su pasado: abertura hacia el exterior acompañada de una exposición cotidiana a los valores anglosajones ambientales y a la emigración hacia la ciudad así como la participación directa a la definición y al ensayo de valores nuevos.

Los valores nuevos que descubren empleadores a través de su interacción con trabajadores migrantes propician nuevas concepciones e imágenes sobre la relación humana, sobre todo cuando estos valores están en consonancia con el desarrollo de su plena voluntad, sin límites ni frenos por parte de trabajadores migrantes. Empleadores transmiten sus valores a trabajadores migrantes, quienes aceptan las condiciones existentes en el medio como condición para permanecer en el trabajo y obtener los ingresos necesarios para la familia.

Según Tremblay (2003) esta evolución urbana de tipo norteamericano fue tan rápida que genera en la mayoría de aquellos que nacieron después de 1950

elaborar un “querer vivir colectivo” original que hiciera abstracción (deseada sin ser buscada) del pasado quebequense y de las enseñanzas que podían ser deducidas.

La transmisión de valores culturales hacia trabajadores migrantes es limitada por empleadores al impedirles aprender el idioma francés y obstaculizarles el contacto con otras personas de la comunidad. La visión economicista de la relación limita la interacción ante la producción.

Para Tremblay (1983) los quebequenses pertenecen a una civilización que ha prestado varios elementos materiales (de los pueblos autóctonos) e institucionales (después de la conquista inglesa) a lo largo de su historia. Esta civilización ha sobrevivido hasta aquí por el hecho que ella ha estado en medida de incorporar los diversos préstamos y los ha integrado completamente como si hubieran sido parte constituyente de los patrones culturales de origen.

La dinámica en la cultura quebequense en su relación y respeto a otras culturas, sobre todo a la existente en épocas anteriores a su consolidación, permite una mejor interacción con trabajadores migrantes y sus culturas.

La société dans laquelle nous vivons change et notre action peut influencer le cours de cette évolution. Cela doit s'appuyer sur des majorités sociales et sur de grandes coalitions politiques, sur la réunion des volontés et des déterminations, ce qui implique nécessairement la recherche de compromis, porteurs des changements annoncés. (Céré, 2010 :38)

La sociedad en la cual nosotros vivimos cambia y nuestro actuar puede influenciar el curso de esta evolución. Esto debe apoyarse en las mayorías sociales y sobre las grandes coaliciones políticas, sobre la reunión de voluntades y de determinaciones, lo que implica necesariamente la investigación de compromisos portadores de los cambios anunciados.

Los cambios que se realizan en la sociedad quebequense con la presencia de trabajadores migrantes son de diferente índole, en primer lugar a nivel productivo, debido a que se logran mantener en funcionamiento numerosas propiedades de explotación agrícola y otras donde trabajan los migrantes. Esto permite una mayor circulación del dinero y propicia un mejoramiento de la

economía familiar. A nivel social y cultural se genera una interacción con personas con diferentes niveles económicos, sociales y culturales, los cuales no son percibidos por la mayor parte de empleadores, ni por las comunidades donde viven. Las múltiples cualidades de trabajadores migrantes no son manifiestas para la comunidad, siendo numerosos quienes provienen de comunidades con historia comunitaria.

Según Céré (2010) no es de menos que las desigualdades económicas, de derechos, de acceso a los servicios, estén siempre bien presentes. Hay problemas sociales, numerosos, sobre los cuales hay que intervenir, problemas de violencia, problemas de pobreza. Hay gentes terriblemente solas, productos de una sociedad a menudo muy individualista, desencarnada y materialista. Esto implica, e impone, la tarea siguiente: articular una reflexión seria, proponer soluciones y ponerlas en obra. El Estado no puede tomar sobre sus espaldas todos los problemas del mundo. Cada ciudadano debe también asumir su parte de responsabilidad.

Empleadores propician el aislamiento social de trabajadores migrantes en función de generar un mayor dominio sobre su tiempo y una mayor explotación en su producción, pueden acceder al conocimiento sobre las condiciones de soledad y aislamiento de los trabajadores migrantes, quienes no lo han experimentado en su vida cotidiana en sus países de origen. La pobreza en la que se encuentran en sus comunidades no tiene los alcances de maltrato y malas condiciones de vida, por ejemplo, la vivienda.

Empleadores que generan una acción responsable hacia la inclusión de trabajadores migrantes y contribuyen a participar en la solución de los problemas comunitarios transmiten valores que pueden ser percibidos por trabajadores migrantes.

#### 8.2.2.4 Cultura

Para Tremblay (1983) la conservación de las costumbres tradicionales y la sobrevivencia de la cultura son igualmente facilitadas por la existencia de una configuración de valores unitarios centrados en una visión espiritualista del mundo, una imagen de sí del pueblo escogido, fuerte y con coraje, con una promesa de un destino excepcional en tierra de América. La estructura social está fuertemente jerarquizada y controlada hasta arriba por aquellos que tienen las funciones de autoridad y establecen las reglas asegurando su conservación.

La conservación jerarquizada de la sociedad se está afectando al propiciar condiciones inferiores a trabajadores migrantes, dando a conocer a los demás como vivir en peores condiciones humanas y de vida. Las concepciones que justifican este modo de actuar son inválidas por los efectos negativos en el quehacer diario, a nivel humano y social.

La preservación de la cultura y de la sociedad que ha sido construida a través de siglos de lucha y conciencia colectiva está siendo minada desde adentro por empleadores, transmitiendo a los hijos una doble manera de sobrevivir, una aparente forma social civilizada de coexistencia y una forma de trato denigrante hacia el trabajador migrante, concibiendo que este método es el apropiado y necesario para su sobrevivencia económica.

Tremblay (1983) postula en primer lugar, que las crisis de conciencia en cada grupo étnico, cualquiera que sea y donde se encuentre, permeabilizan el conjunto de los elementos de la cultura y se producen después de sucesos de carácter excepcional. El impacto de una cultura ambiente fuerte de carácter dominante (es el caso de la cultura anglo-sajona en el continente norteamericano) puede, ciertamente ser considerada como un fenómeno de excepción capaz de suscitar este tipo de crisis de identidad cultural.

La cultura tradicional se debilita en sus principios y valores al negarlos en su accionar hacia trabajadores migrantes, su fortalecimiento sería a través de su transmisión a miles de trabajadores migrantes que laboran en sus tierras y propiedades a lo largo del tiempo productivo.

La crisis de identidad que se genera en la transmisión de antivalores propicia su debilitamiento en el corto plazo, además de la reacción que se genera en trabajadores migrantes afectados, la cual se preserva en el tiempo en sus comunidades y en su comunicación con otros seres humanos.

Para Tremblay (1983) de una manera general, la identidad cultural de un grupo o de una etnia es un hecho para un grupo de individuos o una etnia de tomar conciencia de las diversas características que ellos comparten en común y que las diferencian de todos los otros grupos étnicos existentes.

La identidad cultural de empleadores quebequenses es propia de ciertas características que les son comunes y la diferencian de las demás culturas, una de ellas es el idioma y sus expresiones culturales diversas. Estas oportunidades de relación cultural son mínimas en la interacción con trabajadores migrantes, siendo una de las causas, la concepción de temporalidad y de explotación y enriquecimiento impulsada por funcionarios de las agencias de selección y reclutamiento.

Menciona Tremblay (1983) que los quebequenses de ascendencia francesa poseen dos polos de influencia en lo que concierne a su identidad cultural: la cultura tradicional que Tremblay denomina la Laurentie y la cultura anglo-americana que califica de imperio anglosajón.

A nivel geográfico se identifican las predominancias culturales en la región, así mismo las familias y grupos familiares que ejercen influencia cultural,

económica y política a través de la región. Estas culturas se hacen ocultas para trabajadores migrantes excluidos de esta realidad histórico-cultural.

Para Tremblay (1983) a pesar de la ausencia de coherencia perfecta en las conductas de los individuos, nos encontramos en presencia de dos universos culturales que sirven de apoyo y de contenido a la construcción paralela de dos tipos principales de identidad quebequense que son irreconciliables.

Las manifestaciones culturales diferentes en las culturas existentes en quebequenses se aúnan a las otras culturas que se relacionan con ellos y que son minoritarias, las cuales ejercen una menor influencia cultural, sin embargo, coexisten a la par de las otras. La diversidad cultural vista en función histórica hace irreconciliables ciertos elementos culturales que dividen a la sociedad. Cuando se transmiten estos elementos excluyentes a trabajadores migrantes, hay quienes los perciben haciéndolos propios, otros los analizan como excluyentes.

Según Tremblay (1983) la situación de los dos grupos étnicos o de sus miembros respectivos se interinfluencian los unos de los otros intercambiando elementos culturales que vienen a enriquecer los modos de vida. Sin embargo, en la práctica, en las situaciones concretas de contacto, es raro, por no decir inhabitual que los grupos en presencia tengan la misma atracción el uno por el otro. Un grupo es dominante, mayoritario y donante. A la inversa, el otro grupo étnico, el que es prestador, deviene minoritario y dominado. En este último caso, una de las culturas integra algunos de los trazos y elementos específicos de la otra cultura con la cual está en contacto en su modo de vida sin que esta última sea prestada de la primera.

Este tipo de relación cultural en el dominio de uno a otro se aplica a la realidad de trabajadores migrantes, quienes perciben el dominio económico y cultural del empleador, conociendo ciertos elementos culturales en su quehacer diario, tal el caso de comportamiento social y respeto al otro, sin embargo la

limitación en la comunicación no permite una mayor interacción al respecto. La negación de la relación es decisión de trabajadores migrantes, quienes viven en suelo quebequense durante muchos meses al año sin percibir la cultura de quienes los rodean. En dirigentes de la agencia de selección y reclutamiento esto es propicio para una mayor explotación y aprovechamiento de los ingresos de trabajadores migrantes y de empleadores.

Para Tremblay (1983) en el plano del contenido, donde los elementos culturales prestados, el individuo del cual la identidad cultural es testigo de su afiliación étnica de origen tiene tendencia, de su parte, a inspirarse de los principios de la vida, de los sistemas de valor y de las tradiciones culturales de su grupo de pertenencia a exclusión total del otro.

El contexto cultural de empleadores quebequenses influenciado por la presión externa de las agencias de selección y reclutamiento revalorizan sus principios de vida y redefinen sus valores en relación al comportamiento hacia el otro, trabajador migrante, optando hacia las condiciones que les son impuestas, afectándose con ello la concepción de su cultura tradicional.

Según Tremblay (1983) los individuos a los cuales la identidad cultural se mueve en el sentido que se desplaza de la sociedad minoritaria a la cultura dominante, se inclinan, por vía de consecuencia, a aceptar los principios de vida, de los modelos de comportamiento y a interiorizar un número más o menos grande de elementos culturales extranjeros.

Los elementos culturales que han predominado a lo largo de los años en empleadores quebequenses se debilitan por una influencia interna a nivel cultural, con decisión propia, sin que esa merma de comportamiento sea únicamente por razones culturales o de dominio externo, sino por intención económica interna sobrevalorada ante lo cultural.

Trabajadores migrantes raramente manifiestan sus costumbres y tradiciones, estas presentan diferencias significativas con empleadores. Existen trabajadores migrantes quienes tienden a comportarse de acuerdo a los nuevos elementos anteriormente desconocidos y en casos definidos, manipulados por otros.

Para Tremblay (1983) a medida que el prestatario escoja y acepte los elementos de la cultura antagonista en gran número se disocia de su grupo de origen. Empujado a su límite y sobre todo cuando el préstamo se convierte en casi automático, este proceso de alienación cultural desemboca, de manera irreversible, en la asimilación. Esta representa la alienación cultural llevada a su término.

Trabajadores migrantes quienes se asocian de elementos culturales en su relación con empleadores quebequenses aceptan cánones de conducta diferentes a los tradicionales. Existen trabajadores migrantes quienes perciben elementos culturales que utilizan a su ventaja, mediante una aparente alienación y beneficios económicos de quienes se sienten dominantes.

Tremblay (1983) escribe que está consciente que la aculturación de los quebequenses francófonos está al origen de la crisis de identidad cultural siendo uno de sus principales resultados. En regla general, el proceso de aculturación está puesto en marcha por fenómenos de identidad y de imitación que son el resultado de contactos interculturales alimentados o de una participación simbólica a la cultura del otro por el intermedio de los medios de comunicación que transmiten los patrones culturales a imitar y a asimilar.

Empleadores quebequenses que priorizan elementos materiales en su relación con trabajadores migrantes, dejan por un lado los culturales, llegando a minimizar su interacción, contratando personas que tienen una relación estrecha con los trabajadores migrantes. Los supervisores de origen latinoamericano

quienes reproducen el sistema de explotación, o lo aumentan en función de su alienación cultural, tratando de imitar a empleadores y recibir prebendas.

Para Tremblay (1983) la noción de contacto (directo o simbólico) es central para tomar la naturaleza de las situaciones que están en el origen de estas transferencias culturales. Así mismo, si representan un grupo de buen tamaño (cinco millones) que es numéricamente mayoritario en el interior de un espacio geográfico de gran superficie, pero de poca densidad demográfica (Quebec), los quebequenses de ascendencia francesa son un grupo minoritario con relación al grupo anglo-sajón en el conjunto canadiense y norteamericano.

Empleadores quebequenses han preservado su cultura ante la predominancia externa anglosajona, sin embargo, quienes pudiendo reforzar su identidad ante trabajadores migrantes, existen quienes la niegan, obstaculizando su difusión y conocimiento, negando principios fundamentales en su existencia. Las condiciones que propician son muestra de una cierta crisis identitaria que se revela en posiciones de dominio, sin lograr fortalecerse.

Según Tremblay (1983) la cultura francófona se comprende por la fuerza de los principios de identidad cultural del conjunto de los miembros del grupo de origen y de sus descendientes, por una ideología unitaria (clérigo-nacional) que justifica las acciones individuales y colectivas con relación a los principios compartidos y por una relativa protección contra el exterior.

La cultura francófona tiene principios de identidad cultural propios de su comunidad y transmitidos de generación en generación, este proceso es desconocido por trabajadores migrantes, en ciertos casos se les niegan incluso las concepciones religiosas, las cuales profesan en su fe. La consolidación del proceso identitario se encuentra en contradicción constante, propiciando una mayor permeabilidad a factores económicos y sociales diferentes a los tradicionalmente conocidos.

#### 8.2.2.5 Acomodamiento razonable

En Quebec se ha realizado un proceso de consulta sobre el tema del Acomodamiento Razonable ante las diferentes comunidades interétnicas, el cual ha dado como resultado el reporte de la Comisión de consulta sobre las prácticas de acomodamiento razonable relativas a las diferencias culturales, coordinado por los diputados Gérard Bouchard y Charles Taylor (filósofo de reconocido prestigio en Canadá).

Esta es una opción teórica de acceso de las diferentes culturas a un acomodamiento dentro de la diversidad cultural existente en la región. Los empleadores conocen el proceso impulsado, sin establecer una relación hacia el trabajador migrante, esto es debido predominantemente al concepto de su temporalidad y de no permanencia, ni pertenencia en el lugar de trabajo.

Según Bouchard y Taylor (2008) en este documento se analizan varios componentes, uno de ellos es la dinámica de identidad o más precisamente las modalidades de reproducción y la definición de la identidad quebequense.

Los componentes analizados comprenden parámetros propios de comunidades identitarias establecidas en la provincia, no en función temporal ni de proyección de largo plazo, como es el caso de trabajadores migrantes y su aporte a la actividad productiva en el sector agrícola que va en aumento de año con año, con tendencia de largo plazo.

Para Bouchard y Taylor (2008) la identidad es un importante tema de preocupación tanto para las minorías etnoculturales, conscientes de sus raíces y de sus tradiciones, como para los quebequenses de origen canadiense – francés. Son en particular estos últimos quienes han regresado al tema durante las consultas y, en un examen que se sometía a los participantes de cada fórum, es

este tema el que aparecía más a menudo en el primer lugar entre siete temas de preocupación presentados.

Trabajadores migrantes mantienen sus vínculos culturales con la concepción que su estancia en el trabajo es temporal, la pertenencia a un lugar es importante en su desarrollo personal y familiar.

Para Bouchard y Taylor (2008) ciertamente, cada uno sabe ahora que las identidades colectivas no son 'esencias', caracteres inmutables que navegarían en la superficie del tiempo. Son más bien construcciones, forjadas en la historia, incluyendo la experiencia de las colectividades. Es decir, que estas construcciones se transformen con las colectividades a lo largo de las generaciones. En este sentido, se dirá de las identidades que son contextualizadas: evolucionan en concierto con las diversas tramas de la vida colectiva. El pasado de la identidad francófona, en Quebec, es un ejemplo elocuente: canadiense primero, después canadiense-francés, y en fin, quebequense; limitada de nuevo sobre Quebec; largo tiempo definida exclusivamente por referencia a la cultura, a saber la lengua y la religión principalmente, después aliviado de este último componente para abrirse a los dominios público, social y económico, y finalmente penetrado por el pluralismo. Por tanto, todas esas mutaciones no impiden el sentimiento de continuidad. Así va en todas las identidades.

Empleadores quebequenses han ido desarrollando pensamientos e identidades colectivas de su relación con trabajadores migrantes, definiendo su valoración del comportamiento y de la relación con diferentes culturas, teniendo en sus manos la decisión de la estabilidad laboral. La continuidad cultural se va desarrollando al margen de la relación humana cotidiana con trabajadores migrantes y se revive de nuevo al establecer una relación social con miembros de la comunidad tradicional. La negación de valores culturales y principios fundamentales relativos a los derechos humanos merma la conducta en plano

igualitario a nivel social y se limita la comunicación auténtica con personas de convivencia cercana.

Bouchard y Taylor (2008) opinan sobre la integración colectiva,

Les cinq points qui y sont mentionnés (repères communs, participation civique, sentiment d'appartenance, solidarité, interactions) entretiennent tous un rapport avec la nécessité de partager des repères fondamentaux dont se nourrissent également les individualités, de perpétuer les conditions d'un consensus minimal qui permet à une société de fonctionner. (Bouchard, 2008:123)

Los cinco temas de la integración colectiva (referencias comunes, participación cívica, sentimiento de pertenencia, solidaridad e interacciones) todos mantienen una relación con la necesidad de compartir las referencias fundamentales de las cuales se nutren igualmente las individualidades, de perpetuar las condiciones de un consenso mínimo que permite funcionar a una sociedad.

Los elementos de integración colectiva son parte de la realidad cotidiana de empleadores quebequenses y se convierten en extraños para trabajadores migrantes quienes no acceden a ellos, sobre todo en casos de impedimento expreso. Los casos en que empleadores propician la realidad de integración colectiva de trabajadores migrantes, hacen que perciben concepciones de inclusión y viven experiencias que les influyen en su vida personal y familiar.

En Bouchard y Taylor (2008) la identidad colectiva (el nombre y la cosa) sobrevive porque ella llena una función útil en la colectividad. Su omnipresencia lo atestigua. ¿Cuál es esa función? Es esencialmente la de fundar simbólicamente, de expresar y de consolidar un reporte social de solidaridad.

Los grupos en mención, empleadores y trabajadores migrantes generan identidades colectivas en relación a la actividad productiva que desempeñan, interaccionando con elementos culturales, históricos, sociales, religiosos y económicos. Trabajadores migrantes desarrollan lazos de solidaridad con la sociedad, esto debido al aislamiento social que viven.

Según Bouchard y Taylor (2008) la identidad colectiva cuando es alimentada de consenso y de referencias fundamentales, puede también contar

con el relativismo cultural del cual acusa seguido el multiculturalismo (todas las tradiciones, todas las normas y las reglas se valen, etc.) Por último, es probable que reduzca las divisiones sociales.

La identidad colectiva en empleadores que aceptan el multiculturalismo tiene efectos formativos de nuevas identidades en trabajadores migrantes. La imposición de elementos culturales a través de la relación laboral, propicia el rechazo de trabajadores migrantes, sobretodo quienes tienen definidos elementos culturales de tradición ancestral.

Para Bouchard y Taylor (2008) la identidad colectiva está en el corazón de las grandes teorías sociológicas y releva un sentido común. Se le encuentra también bajo la pluma de los filósofos o de los ensayistas de diferentes épocas, notablemente en Tocqueville,

Es fácil de ver que no hay sociedad que pueda prosperar sin creencias semejantes, donde más bien no hay un punto que subsista así; pues, sin ideas comunes, no hay acción común, y sin acción común, existen todavía hombres, pero no un cuerpo social... entonces, todos los espíritus deben estar siempre reunidos y tenidos en conjunto por algunas ideas principales. (Bouchard y Taylor, 2008:123)

Sin embargo, Bouchard y Taylor (2008) ven la dificultad que presentan la concepción y la transmisión de una identidad colectiva en una sociedad diversificada y pluralista. ¿Cómo construir referencias comunes siempre respetando la diversidad de las culturas? A primera vista, esta dificultad parece insurmontable. Es por eso que según algunos, hay que reconocer una cierta identidad fundada en la conjugación de culturas o de tradiciones diferentes. El modelo que seguiría sería el de una sociedad multicultural, unida por el respeto de valores universales codificados por el derecho. Este tipo de sociedad sería fundado en la adhesión de los individuos a las reglas jurídicas y sobre la reproducción de las culturas particulares al margen de la vida cívica.

Empleadores quebequenses viven experiencias que les son comunes en su relación con trabajadores migrantes de diferentes culturas, propiciando con ello concepciones de vida diversas, manifiestas en la relación laboral. Trabajadores migrantes se adhieren a las reglas del juego a nivel laboral y social, sin embargo mantienen elementos culturales tradicionales que les son propios. Cuando se les propicia un ambiente de exclusión a estas reglas, llegan a convivir en un medio que desconocen y rechazan, el cual no es accesible a su entendimiento.

En este modelo de Bouchard y Taylor (2008), se objeta que esta visión de relación social sea muy abstracta, que toda colectividad tiene necesidad de algunos símbolos fuertes que le sirvan de cimiento, que nutran una solidaridad más allá de la razón fría y que fundamenten su integración. En otros términos, toda la sociedad da un sentido a lo que es o le gustaría ser, se crea de fidelidades, una respetabilidad, se identifica a los sueños, a los ideales, a las realizaciones meritorias de las que hacen un recital edificante y del que le gusta celebrar los héroes que los encarnan.

Empleadores quebequenses poseen símbolos identitarios de reconocimiento común, los cuales son percibidos por trabajadores migrantes, cuando comienzan a identificar los signos les permite entender mejor su alrededor. Se fortalecen criterios de relación hacia trabajadores migrantes y se enorgullecen de los éxitos obtenidos a nivel social y de beneficio económico. Los empleadores sin canones morales arraigados generan contradicciones, tales como el impedir a trabajadores migrantes establecer relaciones sociales, en función de su máxima explotación durante varios meses al año y la obtención de premios de éxito empresarial como producto de esta práctica.

Para Bouchard y Taylor (2008) este ejercicio es legítimo y útil tanto que está contenido en los límites de la moderación y del derecho, que es cobijado por el debate público y guiado por la democracia. Esto dice, donde encontrar el terreno donde puede enraizarse esta solidaridad y estas fidelidades.

El marco de relación social y humana dentro de límites en los cánones morales establecidos por empleadores quebequenses involucrados se debe propiciar su fortalecimiento democrático. Propiciar su solidez y fidelidad cultural y moral. Quienes se niegan esta posibilidad por la sola ambición de un abundante bienestar económico individual, contribuyen a limitar el fortalecimiento social.

En primer lugar Bouchard y Taylor (2008) hacen una aclaración para situar bien el marco del ejercicio. Evocan el fenómeno de resequedad que se ha manifestado recientemente en la mayoría de las sociedades occidentales. Por una buena parte se trata de una reacción contra los aportes culturales que parecen amenazar la regla de derecho y mismo el orden público de las sociedades de recepción. Hacen notar también, una reacción de las viejas culturas fundadoras, agregadas a sus prerrogativas socioculturales e inquietas de su futuro. En Quebec, bastante paradójicamente, ésta última reacción es a menudo dirigida contra la regla del derecho ella misma, acusada de hacer el juego de los emigrantes o minorías étnicas: estas últimas utilizarían las generosidades de las cartas quebequense y canadiense para obtener privilegios y recortar sobre la cultura de la sociedad de recepción. La solución estaría en una contracción de las leyes y las cartas.

Empleadores quebequenses que no respetan los límites y las reglas establecidas en la sociedad propician el conocimiento de lo contrario que se ha manifestado ante trabajadores migrantes. El respeto a lo existente en las leyes y las cartas debe transmitirse y defenderse ante todos, empleadores y trabajadores migrantes. El funcionamiento de las agencias de selección y reclutamiento fuera del contexto legal e institucional canadiense contradice los valores tradicionales de la sociedad.

Para Bouchard y Taylor (2008) los quebequenses canadienses-franceses se quejan que la Carta les impide proteger su identidad. Por estas dos vías, se asiste a un cuestionamiento del derecho en el nombre de la cultura (o de la

cuestión identitaria), uno pareciera en conflicto con el otro. Al principio hay que cuidarse de adoptar la visión muy antagonista que viene de ser descrita. Hasta aquí, la regla de derecho ha sido aplicada – como lo desea su naturaleza misma – también a los miembros de las minorías étnicas que a otros ciudadanos de Quebec. Además ¿es cierto que las solicitudes de acomodamiento comprometen la cultura del grupo etnocultural mayoritario?

La negación de la aplicación de la Carta a trabajadores migrantes por parte de empleadores contribuye al debilitamiento cultural del grupo que actúa fuera del contexto normativo y de los demás miembros de la sociedad que respetan y priorizan el respeto de la Carta.

Para Bouchard y Taylor (2008) esta inquietud existe y se debe de tener en cuenta mostrando que, paralelamente al auge de una “cultura común”, hay bello y bien un futuro para todas las culturas (comprendiendo, bien evidentemente, la cultura de origen canadiense – francesa) en un contexto de diversidad creciente, el cual es de ellos.

Empleadores quebequenses que manifiestan una posición multicultural e incluyente ante trabajadores migrantes propician un acercamiento de relación humana y posibilidad de dar a conocer la cultura predominante. Quienes excluyen y explotan, generan injusticias jamás vividas anteriormente por trabajadores migrantes, propician la negación de lo establecido en la sociedad, destruyendo con ello la existencia de valores que han alimentado las leyes y las cartas. La temporalidad en trabajadores migrantes no estimula un sentimiento de pertenencia, ni de estabilidad laboral en el tiempo.

Según Bouchard y Taylor (2008) se puede decir que una identidad colectiva verdaderamente inclusiva está en formación en Quebec desde hace algunos decenios – se habla de una verdadera identidad quebequense, que todos los ciudadanos pueden compartir igualmente o más allá de sus identidades

particulares. Es decir, que una identidad como tal es más que en el nivel de un proyecto, esta ya ha tomado forma. Varios “infantes de la ley 101”, todos los orígenes confundidos, son testigos. Como todos aquellos que desean participar en esta sociedad y participar plenamente en la vida pública, son quebequenses sin rasgos de unión. Entre los de mayor edad igualmente, la identidad quebequense, en el sentido como la entendemos aquí, ha hecho su camino. Estos importantes desarrollos ameritan la más grande atención (mismo sí, por razones que se comprenderá, el presente reporte hace a menudo referencia a las minorías étnicas, al grupo mayoritario, a las divisiones, etc.).

La identidad colectiva incluyente en Quebec va a desarrollarse en función de la participación y aporte que se genere por los involucrados en dicha identidad. La participación activa de empleadores en la construcción de una identidad colectiva en el caso concreto de la relación con trabajadores migrantes se hace realidad en base a la concepción de comunicación que se desee establecer. Hay casos de relación permanente en matrimonios y noviazgos que fortalecen la posibilidad de nuevas identidades. Otros quienes establecen relaciones a través de numerosos años llegan a niveles de confianza y del conocimiento del otro en un plano individual y familiar. Se dan diversos tipos de expresión de relación humana con mutuo respeto y existencia de valores.

Para Bouchard y Taylor (2008) hay que tomar en consideración igualmente el hecho que varios ciudadanos (inmigrantes o no) que no están integrados a la francofonía quebequense aquí están en forma paradójica, pero numerosos inmigrantes llegan aquí con una voluntad muy fuerte de pertenecer plenamente a esta sociedad que ven más como una tierra de libertad. Todo el trabajo de conocimiento y de adaptación mutuos está por hacerse, pero son ya ‘de los nuestros’ si se puede decir, por tanto que sus motivaciones no sean quebradas por un rechazo brutal tomando la forma de una discriminación o de una forma de exclusión cualquiera. En el pasado, una semejante voluntad de integración ya se ha manifestado en muchos jóvenes anglo-quebequenses a la época de la

revolución tranquila. Sus padres no se sentían muy integrados a la sociedad quebequense, pero los niños estaban destinados a definirse en todo lo demás.

Empleadores quebequenses tienen la oportunidad histórica de fortalecer la cultura quebequense manifestando una posición igualitaria, incluyente y libertaria ante los trabajadores migrantes, propiciando condiciones que permitan generar pertenencias que fortalezcan la relación mutua.

Trabajadores migrantes con voluntad de cooperación en el establecimiento de una identidad colectiva dan muestras de conocimiento y motivación en ese sentido, a través de su trabajo y de su comportamiento social. Existen trabajadores migrantes que muestran afinidad cultural y voluntad hacia la posibilidad de la construcción de una identidad colectiva.

Para Bouchard y Taylor (2008) en todos estos casos, la voluntad de construir conjuntamente una sociedad precedía el trabajo esencial de compartir las referencias, de memoria y de valores comunes. Este fenómeno no debería suspenderse. Toda nación es un proyecto histórico donde cada uno ensaya a vivir según ciertos valores que cambian el curso de la historia.

Empleadores quebequenses muestran sus valores en las acciones cotidianas que expresan a trabajadores migrantes. Las concepciones de los valores pueden ser diferentes por la concepción cultural que exista de los mismos. La construcción de momentos históricos con valores en la relación de empleadores y trabajadores migrantes puede llegar a ser ejemplar a nivel local y global, si existiera un cambio de orientación en la dinámica de la relación humana actual.

Según Bouchard y Taylor (2008) básicamente, el verdadero enfoque o apego último a su arraigo, es menos un conjunto de rasgos en las costumbres o elementos étnicos que una alianza de visiones del mundo, de algunos valores

profundos, de esperanzas y de proyectos a perseguir juntos. En esta medida, una nación mira más a una amistad que a un contrato.

La posibilidad de construir un ambiente de amistad entre empleadores quebequenses y trabajadores migrantes depende de la voluntad y deseo de propiciarlo y desarrollarlo. Mientras predomine la mentalidad productiva de ésta relación humana, se distorsiona y pierde la oportunidad de construcción de una identificación humana propiciando la destrucción del bien vivir entre numerosos seres humanos.

Para Bouchard y Taylor (2008) el hecho que se vive en democracia da a cada uno una razón de apreciar Quebec. Sin embargo, es evidente que las razones de este género no explican ellas solas el sentimiento profundo de arraigo que se puede probar hacia una sociedad, mismo si ellas contribuyen al orgullo que se vive contemplándola. La memoria de una historia común es la más determinante desde este punto de vista, con sus realizaciones y sus fracasos, sus momentos felices y sus obstáculos. Pero la historia misma no puede explicar enteramente el vínculo social tan fuerte que parece siempre devorador de las razones que se pueden formular.

La historia común que se está construyendo se limita a los elementos económicos que se están valorando de la relación empleador quebequense-trabajador migrante. La construcción de una historia ejemplar a nivel humano, cultural, social y geográfico está pendiente de realizarse, siendo empleadores quebequenses y trabajadores migrantes del mismo continente. Se olvida y deja por un lado este elemento identitario, desaprovechando la oportunidad de la construcción de una identidad propia del continente americano a los niveles en los que se establece este intercambio humano. Los trabajadores migrantes se alejan de sus hijos en la transmisión de la herencia cultural y fortalecimiento identitario.

Según Bouchard y Taylor (2008) el vínculo que une a ciertas personas, que se trate de una amistad o de una nación, se oculta siempre en parte en el esfuerzo de la razón para rendir cuentas. La sociedad a la cual uno se arraiga profundamente, es esta empresa colectiva que ha tomado forma a través de los siglos, orientada sobre ciertos valores o ciertos ideales (los cuales no han cesado de transformarse, claro está). Ella pertenece al pasado pero ella se perpetúa como herencia y como devenir. De esta manera, todos pueden apropiarse de este pasado con el fin de prolongar el hilo que se ha tejido, sin que haya necesariamente acuerdo sobre todo lo que se integra. Algunos tienen ancestros directos en este pasado y otros no, pero toda persona puede hacer suyo el proyecto del cual esta sociedad es portadora.

Empleadores que hacen propia la sociedad intentan protegerla y consolidarla, mientras que hay quienes, en las agencias de reclutamiento y de selección les presionan y ceden a la destrucción del orden normativo existente, para obtener significativos beneficios económicos. En este proceso generan condiciones excluyentes a trabajadores migrantes, a quienes contratan para las fincas, propiciando un rechazo a lo existente, sin que logren conocer la sociedad a donde llegan. Trabajadores migrantes tienen acceso a conocer la realidad de la sociedad que les circunda.

Para Bouchard y Taylor (2008) el camino está hecho, pero uno puede participar en todo momento, lo que quiere decir que se tiene el derecho, luego, de contribuir a trazar el seguimiento del itinerario – digamos a codeterminarlo. Esta promesa de codeterminación, es propia de un país libre, hecho de emigrantes nuevamente llegados, como del joven anglófono de los años 1960, una situación valiosa para la nación quebequense. Son los sueños, las decisiones, los proyectos comunes, en suma todo lo que nosotros habremos hecho conjuntamente que va a dar una consistencia a esta identidad nueva y tal vez frágil. En otros términos, la herencia se hace y se rehace a cada generación, fruto de todos los aportes: aquellos de los descendientes, de los nativos integrados desde hace mucho

tiempo al movimiento general y aquellos de los recién llegados (del interior como del exterior). Es de todo esto que resultará la sociedad, la más decente posible, al mismo tiempo que la idea, el sueño que uno se hace, al ocurrir: una identidad a nutrir y a transmitir.

Empleadores que se involucran en el desarrollo de sus negocios y en ellos conciben la continuidad y estabilidad laboral de trabajadores migrantes como parte de la posibilidad de éxito empresarial, propician condiciones de pertenencia que son en la mayoría de los casos percibidas en forma positiva por trabajadores migrantes, logrando fortalecer la convivencia humana con complemento laboral.

Para Bouchard y Taylor (2008) hay una reserva, sin embargo, el movimiento que resultara de todos estos aportes y de todas estas interacciones, nadie puede predecir la dirección y ninguna garantía se ha dado de antemano que se conformara a lo que él o ella perciben como verdadera trama histórica de la sociedad quebequense. En otros términos, el avenir del pasado se mantiene una cuestión abierta, y es por dos razones: a) no existe determinismo histórico, sucede a menudo que el pasado no mantiene las promesas que uno ha creído y leído, cada generación redefine, se apropia de la tradición a su manera y la proyecta hacia adelante; b) a todo momento, se pueden percibir varias tramas en el pasado, y no es jamás lineal, lo que vuelve compleja la cuestión de la fidelidad a la historia. En definitiva, el debate público, democrático, es aquí el sólo arbitro.

Las concepciones históricas de empleadores que lo desean se conjugan con las de trabajadores migrantes en función de un presente y futuro a construir, sumando de ambas partes, cada uno contribuyendo con lo que le es asignado en la labor que desempeña. Las condiciones que se generan son propicias al fortalecimiento institucional. En caso de exclusión se debilita el sistema sobre todo cuando se tiende a actuar al margen del orden y respeto de los demás y de lo establecido en la sociedad, construyendo una historia cuestionable.

Bouchard y Taylor (2008) plantean ¿cómo continuar la construcción de una identidad a la cual todos querrán y podrán suscribirse? Ellos piensan que hay al menos ocho vías o esferas en el seno de las cuales la identidad colectiva esta en formación en Quebec. Conforme a la regla del derecho y a los imperativos del pluralismo, son las vías o las esferas, precisémoslas, que pueden permitir a una identidad desarrollarse a título de cultura ciudadana. En otros términos, todos los quebequenses pueden reconocerse y expandirse, si ellos lo desean, sin renunciar a lo que ellos también ya son.

Los elementos identitarios establecidos por las comunidades permanentes en Quebec, tienen un componente de aplicación para trabajadores migrantes quienes no deben estar fuera de este contexto por su temporalidad, sino en función de su humanidad y aporte a la sociedad quebequense, el cual es a nivel personal y familiar de un precio invaluable, correspondiendo en la mayoría de los casos a los años más productivos de la vida del trabajador migrante, teniendo en paralelo un elevado costo por la separación de la familia.

Para Bouchard y Taylor (2008) el primer camino es el del francés como idioma público común. Es un tema antiguo, bien conocido, pero conserva toda su actualidad y su pertinencia. Es el lugar de recordar aquí la función altamente integradora que la ley 101 ha ejercido en nuestra sociedad. El enfoque interculturalista, por ejemplo, no hubiera tenido sentido si los quebequenses no podían comunicarse entre ellos en el mismo idioma. Por el resto, las luchas antiguas por la sobrevivencia a los retos presentes de la francofonía quebequense, el contexto sin duda ha cambiado bastante, y los actores también, bajo la influencia de la inmigración, pero el objetivo y las finalidades se mantienen fundamentalmente las mismas.

El aprendizaje del idioma francés es una necesidad en la relación de empleadores y trabajadores migrantes, a pesar de ello en las agencias de

reclutamiento y selección se les presiona para que no lo estudien. Empleadores no generan condiciones favorables para que lo aprendan.

Los patrones nos decían en francés para ir a traer la etiqueta y nosotros no entendemos ni podemos leer en francés y ellos nos decían que tienen que aprender francés, porque estamos en Quebec no en Guatemala para hablar el español.  
El patrón me descontó una hora menos de trabajo porque nunca aprendemos a hablar francés. (Declaración de un trabajador, 2011)

Para Bouchard y Taylor (2008) el segundo camino es el desarrollo de un sentimiento de pertenencia a la sociedad quebequense por intermedio de la escuela, de la vida cívica, de los intercambios interculturales, del conocimiento del territorio, etc. Este objetivo no es evidentemente exclusivo, deja lugar a otras pertenencias paralelas, de naturaleza etnocultural u otra.

Empleadores conocen los accesos a la sociedad quebequense para que se genere pertenencia de la sociedad, a la cual la mayoría de trabajadores migrantes no tienen acceso, limitando las posibilidades de establecer lazos de relación y de pertenencia.

Para Bouchard y Taylor (2008) el tercer camino es la exploración y la promoción de valores comunes como puentes de acercamiento, como fuentes de solidaridad y como elementos de definición de un avenir o de un horizonte para Quebec. Entre los valores mencionados en forma más a menudo a lo largo de las consultas, se encuentra el pluralismo, la igualdad (en particular entre hombres y mujeres), la solidaridad, la laicidad, la no-discriminación, la no-violencia y otras más – se habrá reconocido aquí los principales valores que fundamentan las cartas quebequense y canadiense. Se trata aquí, por supuesto, de valores universales y se podría preguntar si son ellos los que pueden nutrir una identidad individual, cómo ellos pueden venir a revestir un sentido particular en una colectividad dada. La respuesta se encuentra en lo que llamamos la historización. Es un proceso por el cual un valor universal adquiere un significado o una connotación particular para una sociedad dada de hecho que está asociada a un

pasado, a una experiencia colectiva marcada: luchas, traumatismos, heridas, éxitos, actos fundadores, etc. Estas experiencias vividas intensamente inscriben en la memoria y en el imaginario colectivo una marca profunda. Forjadas en una historia, de valores universales se encuentran así apropiadas. Se convierten entonces en valores fundadores. Habría entonces un paso a poner en marcha de manera a reconocer y a conjugar los valores portados por las tradiciones etnoculturales presentes en el territorio quebequense.

Los valores que fundamentan las cartas no son conocidos por trabajadores migrantes, lo que es de amplio conocimiento de empleadores que propician la violación de estos valores ante trabajadores migrantes.

Bouchard y Taylor (2008) ponen un ejemplo. El valor de igualdad es muy arraigado en la memoria de Quebec francófono. La igualdad está sobre todo enraizada en la experiencia del soporte donde, en un contexto general de aislamiento y de privaciones, el compartir era una condición de sobrevivencia (la igualdad se instituía de alguna manera en la pobreza). Ella se forjó también en el estado de subordinación y de subdesarrollo socioeconómico que durante largo tiempo ha caracterizado la sociedad canadiense-francesa.

La igualdad es uno de los valores escasos en la relación trabajador migrante - empleador. Las diferencias entre unos y otros se enmarcan dentro de una perspectiva de beneficio económico de unos y se minimiza hacia los otros. Existen esfuerzos realizados por académicos y organizaciones sindicales para establecer parámetros igualitarios en la relación laboral.

Según Bouchard y Taylor (2008) la igualdad se ha reconfortado en las luchas sindicales y en los movimientos de las mujeres. Al final y sobre un modo más triunfante esta vez, la igualdad se ha desplegado en el movimiento de emancipación de la revolución tranquila. Del lado de los autóctonos, que habitaban durante la más gran parte del año en un completo aislamiento en sus

territorios de caza, la vida rudimentaria y la práctica de intercambio comunitario eran una escuela de igualitarismo. En los anglo-quebequenses se podría decir que el sentido de la igualdad se ancló por un camino diferente, el del individualismo liberal. En los inmigrantes de largo tiempo de origen afro-antillense, afro-americano o africano, se encuentra una sensibilidad igualitarista nutrida de la memoria de la esclavitud.

El individualismo liberal se vive en contextos de permanencia social, la temporalidad propicia imágenes de diferencia excluyente en el espacio y en el tiempo. Las conquistas sociales a nivel sindical y de los movimientos de mujeres son de escasa percepción por trabajadores migrantes por la insistente prohibición a su conocimiento impulsado por las agencias de reclutamiento y selección, y su exclusión de cualquier opción de contacto y desarrollo personal, mediante el ocultamiento de la realidad existente a la población e instituciones por funcionarios en estrecha relación con estas agencias, propician con ello una negación de los principios de la institucionalidad democrática que deben prevalecer ante intereses personales y de grupos.

Según Bouchard y Taylor (2008) en lo que concierne a los inmigrantes más recientes venidos del Maghreb, de América Latina, de África, o de Asia, recordemos que la mayoría han querido dejar los países donde han vivido la dolorosa experiencia de la colonización europea y que han quedado muy marcados, o que están siempre bajo el derecho de los regímenes inigualitarios y no democráticos. En otros términos, la adhesión de nuevos arribados al ideal de igualdad es mucho más adquirida por aquellos que han sido a menudo desprovistos en su país de origen.

Las concepciones igualitarias pueden coadyuvar a la mejor interacción humana entre trabajadores migrantes y empleadores, si se desea promover en forma educativa y permanente en la sociedad. Si la tendencia se orienta hacia su desvalorización, se hará más ausente en el pensamiento de empleadores y de

trabajadores migrantes, propiciando condiciones de mayor desigualdad entre ambos, generando contradicciones sociales.

Para Bouchard y Taylor (2008) el ideal de igualdad está inscrito en varios procesos de historización. La temática de los valores comunes presenta otras ventajas. En la condición de incorporar estos valores en proyectos concretos, ella permite encontrar una objeción a menudo dirigida a la tesis de la cultura pública común, juzgada muy estática, artificial. Ella se sustrae también de la principal crítica a la cual ha estado confrontado el modelo de la convergencia cultural de los años 1980.

Los funcionarios que orientan el programa desconocen los valores igualitarios hacia trabajadores migrantes, introduciendo más y más elementos de diferencias entre trabajadores migrantes y sus culturas, orígenes, tiempos de contratación, condiciones de vida y de trabajo.

Aquí, por el contrario, los elementos de convergencia se encuentran al salir y no al llegar (como por los valores fundamentales de la sociedad liberal). Ellos son, además, en paridad entre ellos. Por otra parte, si se verificaría que más allá de las diferencias etnoculturales existe un tronco importante de valores comunes en Quebec, el Estado mismo sería justificado de hacer la promoción. En suma, estos valores podrían servir de fundamento a una ética renovada de la vida colectiva.

Un código de ética para las agencias de selección y reclutamiento, para empleadores y trabajadores migrantes puede propiciar condiciones radicalmente diferentes de las existentes en el programa, orientando a ambos grupos a un conocimiento y respeto de los valores de la sociedad, así mismo a sanciones para quienes los destruyen.

Para Bouchard y Taylor (2008) la promoción de valores comunes no debe en ningún caso socavar la necesaria diversidad de los individuos y de los grupos. Lo que hay que tener en el espíritu, son algunos valores historizados que recortan las experiencias singulares de los principales actores colectivos o grupos étnicos. Esta restricción asegura al mismo tiempo que los valores comunes serán más que los ideales abstractos o de las formas vacías, que ellos sean por el contrario en relación directa con el pensamiento y la acción, que podrían inspirar los compromisos y traducirse en proyectos sociales. Con esta condición solamente, ellos serán verdaderamente fundadores. Así definidos, ellos se sitúan exactamente en el espíritu del interculturalismo: ellos se acercan, pero sin fusionar.

La promoción de valores historizados en los participantes del programa de trabajadores migrantes, establecen marcos de referencia comunes bien definidos, que permitan evaluar e integrar pensamientos de ambos grupos en un plano de igualdad y fortalecimiento del interculturalismo.

Según Bouchard y Taylor (2008) varios quebequenses de origen canadiense-francés tienen presentemente el sentimiento (fundado o no) que la revolución tranquila ha liquidado una preciosa herencia simbólica o espiritual que ella no ha podido reemplazar. Estos quebequenses podrían descubrir o reinvertir en los valores comunes una parte de la herencia que ellos creían perdido.

Los valores que muestran empleadores quebequenses a trabajadores migrantes en su relación laboral y personal durante meses de convivencia son los que perciben y van a aceptar, imitar, seguir o rechazar. Los valores propios de la sociedad se identifican en el quehacer diario y la relación verbal, gestual, acciones que se observan y reciben por parte de los trabajadores migrantes. Los valores que perciben empleadores de trabajadores migrantes les permite interactuar en una dinámica de coexistencia durante la duración del contrato. La voluntad de observar y aceptar valores diferentes y respetarlos es parte de la formación

humana que se da en esta interacción. Los elementos históricos que se relacionan con la realidad social de trabajadores migrantes se tienden a comparar con los que se experimentan durante la relación laboral. Los elementos culturales que perciben unos y otros permiten establecer lazos de relación humana que fortalecen sus condiciones individuales y aportan elementos identitarios hacia la colectividad.

Para Bouchard y Taylor (2008) el cuarto camino es la construcción de una memoria nacional que tenga en cuenta de la diversidad etnocultural creciente y rinde el pasado canadiense-francés significativo y accesible a los ciudadanos de todo origen, sin vaciarla de lo que hace a la sustancia. Notemos que, en este espíritu, los miembros de las minorías étnicas pueden devenir valiosos interlocutores en la investigación de nuevas cuestiones a preguntarse del pasado quebequense. Ellos pueden también enriquecer sustancialmente la memoria quebequense agregando sus propios recitales.

La construcción y la difusión de la memoria pueden contribuir poderosamente a dar a conocer y a promover los valores comunes, en tanto que son producto de historias que llevan a múltiples apropiaciones.

La construcción de la memoria histórica de la relación de empleadores con trabajadores migrantes en el instante en que se dé su conocimiento público va aportar elementos que son orgullo de la sociedad quebequense y elementos que van a ser preocupantes y dignos de acciones legales por corresponder al nivel de la criminalidad. No sólo a nivel personal sino por la orientación excluyente hacia grupos de origen nacional bien definidos e identificados ante quienes se aplican políticas desiguales, excluyentes e inexistentes en otros medios quebequenses.

Para Bouchard y Taylor el quinto camino es la creación artística y literaria. Mediante la difusión y la mezcla del público, la diversidad de los aportes en conexión a la creación (entendida en el sentido más amplio, lo que incluye las

artes populares y la cultura de masas impulsada por las industrias culturales) favorece la formación de un imaginario común. Varios artistas y escritores provenientes de la inmigración han salido de los diferentes públicos. Su aporte enriquece y transforma el imaginario quebequense.

La creación artística y literaria en relación a las culturas que se interrelacionan entre empleadores y trabajadores migrantes es excluida de la posibilidad de desarrollo por la priorización de la productividad y ganancia sin medida del capital. Pocos son los empleadores que propician el conocimiento artístico y literario de trabajadores migrantes, esto a pesar que conviven durante el período de su contrato, hasta doce meses continuos.

Para Bouchard y Taylor el sexto camino es la participación cívica y las elecciones colectivas, en la medida donde, por debates democráticos, contribuyen a fijar los valores, las orientaciones fundamentales expresadas en las políticas o los programas. A la larga, estas elecciones terminan por dar cuerpo a una mentalidad política, a tradiciones nacionales. Pensemos en la sensibilidad social que impregna la tradición política de Noruega, al igualitarismo en la mentalidad popular australiana, en relación al ambiente en las culturas autóctonas y el resto.

El establecimiento de relaciones sociales y convivencia entre empleadores y trabajadores migrantes en forma conjunta hacia actividades cívicas contribuye a la consolidación de la interacción humana no sólo a nivel laboral. Numerosos empleadores tienen una activa participación política en sus comunidades que generan influencia en las decisiones que se llevan a la realidad a nivel local y regional. Estas decisiones pueden ser de beneficio integral si se tiene una visión amplia de la realidad productiva y humana en sus fincas.

Para Bouchard y Taylor el séptimo camino es el desarrollo de la idea asociativa. Ella tiene por efecto: a) desplazar el pensamiento y el intercambio interculturales hacia la acción concreta, ciudadana, orientada sobre los problemas

sociales (en el sentido más amplio); b) impulsar las iniciativas intercomunitarias o todas otras formas de proyectos que reúnan personas provenientes de medios etnoculturales diferentes; c) de permitir así la diversidad cultural de manifestar concretamente su riqueza, cada actor aporta a la obra común su experiencia, su manera, su sensibilidad y d) de hacer de tal manera que a la larga, como nosotros lo habíamos dicho, la diferencia cultural no sea más percibida como un problema sino como un todo.

El aporte cultural de empleadores hacia la comunidad es de un valor significativo y conlleva condiciones de voluntad hacia la aceptación de diferentes culturas en su territorio, estableciendo actividades que permitan esa posibilidad. Las expresiones culturales de los grupos en convivencia propicia un enriquecimiento cultural a nivel histórico, sobre todo cuando se desea conocer al otro y aprender de su experiencia de vida a nivel personal y colectivo. Trabajadores migrantes reciben condicionamientos claros y definidos para impedir el desarrollo de sus expresiones culturales en las comunidades que los rodean.

Para Bouchard y Taylor (2008) el octavo camino son los símbolos y los mecanismos de la vida colectiva. Las interacciones repetidas con las instituciones de la sociedad quebequense conllevan una interiorización del lenguaje, de los rituales, de los símbolos y de los códigos que les son asociados. Se piensa aquí en la fiesta nacional, en los ritos que marcan el funcionamiento del Estado (particularmente la Asamblea Nacional), a toda la vida escolar, a los centros locales de servicios comunitarios (CLSC) que, al uso, se han convertido en importantes focos de integración (por lo menos en Montreal).

Los símbolos ampliamente conocidos en la sociedad quebequense son identificados en función de la observación y convivencia diaria por trabajadores migrantes, quienes los interpretan a su medida simbólica. La comunicación de los aspectos originarios de estos símbolos es percibida con el tiempo de relación y en base a la madurez personal que permite su correcta interpretación, la cual puede

desarrollarse con inversión de tiempo en la enseñanza de la historia y cultura existente en el medio. El desconocimiento del lenguaje por parte de trabajadores migrantes impide su comunicación con otros.

Para Bouchard y Taylor (2008) se piensa también en el recurso de las instituciones judiciales, todo como a los medios y los lugares de culto. Esta lista queda evidentemente abierta. Otros elementos podrían agregarse, susceptibles de contribuir también al proceso de redefinición y enriquecimiento de una identidad quebequense cimentada en el respeto de la diversidad etnocultural por los intercambios y las interacciones, de tal manera que todos los ciudadanos puedan a la vez nutrirse y contribuir. La lista se mantiene abierta con el fin de recibir nuevas entradas, pero también, son movibles. De una generación a la otra, se observan las sustituciones. Sería entonces imprudente de fijar la identidad en una ley y más todavía en la carta. Ella debe quedar en devenir, a través de las continuidades y de las rupturas.

El conocimiento del sistema institucional de la relación de empleadores con trabajadores migrantes se va consolidando a través de documentos, videos y experiencias transmitidas por las instituciones a empleadores, tal el caso de la Comisión de Normas de Trabajo de Quebec y la Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec. Instituciones que divulgan y protegen los derechos de trabajadores y establecen obligaciones de empleadores que contratan trabajadores migrantes.

Para Bouchard y Taylor (2008) en los últimos años, muchos observadores han concluido sobre una crisis de la integración en nuestras sociedades heterogéneas. Esta constatación es por una parte fundada sobre una representación a veces nostálgica de las sociedades dichas tradicionales que uno se representa voluntariamente como sólidamente integradas, llevadas por una cultura consensual, forjada en una larga historia y fundamento de una gran cohesión social. Esta aquí una visión más bien ilusoria. En realidad, como lo han

mostrado numerosos estudios históricos y antropológicos en el curso de los veinte o treinta últimos años las naciones de ayer debían a menudo su cohesión a los poderes autoritarios que oprimían las diferencias y no las tolerarían que en la medida donde ellas fracasarían hasta destruirlas. Entre otros, el ejemplo de Francia del siglo XIX es elocuente a esta situación. Esta nación ha terminado por no admitir las culturas regionales que después de haber hecho todo para erradicarlas. Salvo excepción, las naciones de Occidente se gobiernan desde lo alto, con una gran desconfianza – y a veces desprecio – de su base popular. Los ciudadanos que rechazan entrar en el molde eran excluidos y marginalizados. ¿Que tiene uno de envidiar de este régimen gobernado por las oligarquías y que puede enseñarnos de otro que de querer a todo precio cuidarnos? Se debe a la nueva diversidad cultural (aquella que rechaza los acosos y reclama sus derechos) una crítica de los antiguos mitos fundadores que se servían tanto de excluir que de incluir, una renovación de la democracia y una cultura más viva de los derechos). Sin embargo, esta nueva sensibilidad a los derechos, a la democracia y a la diversidad beneficia a todos los ciudadanos. En consecuencia, el régimen de integración de nuestra sociedad, como de la mayoría de las sociedades occidentales, es de lejos superior a aquel que lo reemplaza. Y más nos avanzarán en la armonización de nuestras diferencias etnoculturales, más sabremos arbitrar todas las otras formas de distancia, de polaridad y de división. Se ve por esto que la cuestión de la integración no puede estar reducida a la sola realidad inmigrante.

La integración de una sociedad donde existen empleadores y trabajadores migrantes es muy compleja, por la temporalidad de su estancia y la diversidad de elementos culturales, sociales, económicos, culturales y espirituales existentes.

La realidad de la migración temporal debe analizarse a largo plazo por su vigencia en el tiempo y la dependencia que se establece entre los seres humanos involucrados, presentando alternativas de solución a las problemáticas existentes.

Para Bouchard y Taylor (2008) en realidad, una de las verdades las mejores establecidas en la historia de las sociedades, es que la mezcla de las culturas produce el cambio de dinamismo y de enriquecimiento. Pero estos efectos no pueden producirse que si la diversidad es recibida positivamente desde la salida.

La existencia de culturas en interacción durante un período de tiempo, con predominancia cultural de empleadores propicia una condición de dependencia y en ciertos casos de alienación por parte de trabajadores migrantes, aunque establece alternativas culturales, éstas dependen de quienes las deseen vivir y como las vivan.

Para Bouchard y Taylor (2008) la diversidad enriquece el debate público y la vida democrática gracias a la variedad de los puntos de vista, de las referencias y las experiencias vividas. Ella contribuye al engrandecimiento de las visiones del mundo y a una mejor comprensión de lo que pasa. Ella porta también a la vida las artes y las letras de nuevos horizontes, de nuevas sensibilidades. Así mismo, el idioma, cargado de nuevos símbolos, que se prestan a nuevos usos, extiende su registro de expresión. Y la confrontación de las percepciones identitarias conlleva un mejor conocimiento de sí y del otro.

La diversidad de culturas de empleadores y trabajadores migrantes debe permitir una mayor convivencia entre ambos con apertura de ideas y voluntad de intercambio y de relación humana. Cuando esta se limita a la visión de la producción, se elimina la posibilidad de un conocimiento mutuo y se establecen criterios laborales que generan conflictos cuando las condiciones no son de beneficio para ambos.

Según Bouchard y Taylor (2008) en el plano más empírico, la diversidad aporta el plurilingüismo, ella facilita la llegada de la mundialización (la famosa apertura sobre el mundo) y ella agrega a la calidad de los modos y de los géneros

de vida (vestidos, cocinas, danzas, etc.). Ha sido demostrado también que, en la empresa, la diversidad se traduce por un aporte valioso de nuevas ideas y competencias (renovación de los procedimientos de producción, de los modos de gestión, y el resto). Se trata más particularmente de Quebec, subrayamos que los inmigrantes son más escolarizados que los miembros de la sociedad de recepción, de donde un agregado importante de recursos hace tanto bien para la economía como para la vida intelectual, y más específicamente, para el sector de la investigación y de la enseñanza. Pero una vez más, todas las ventajas no se manifiestan que por medio de la interacción y de la integración. Todo esto exige también que uno se deshaga de una concepción muy estática de la cultura. En este dominio, no hay progreso más que en el movimiento y en el intercambio.

Empleadores dan trabajo a trabajadores migrantes que poseen bajo nivel de escolaridad, incluyendo analfabetos, situación que dificulta la transmisión y recepción de instrucciones para el desempeño de las labores diarias, así mismo se hace compleja la ejecución de tareas en fincas donde es necesario cierto nivel de conocimiento tecnológico. La interacción se realiza en base a la comprensión del otro, lo cual lleva un período de tiempo para el aprendizaje, lo que no siempre es evidente en un proceso de producción donde el tiempo de trabajo y de rendimiento tienen límites económicos bien establecidos.

Según Bouchard y Taylor (2008) varios analistas han decretado el fin de las viejas identidades colectivas. La postmodernidad inauguraba una nueva era marcada por la libre elección de los individuos y la racionalidad de las apariencias arbitradas por el derecho, el todo asegurado por la deliberación pública esclarecida. La evolución de las naciones de Occidente en el transcurso del último demi-siglo confirma en buena parte este diagnóstico. No impide que un poco por todas partes, las antiguas identidades hayan hecho recientemente un retorno marcado que invita a importantes revisiones.

Las concepciones tradicionales en empleadores requieren de revisión cuando entran en contacto con trabajadores migrantes debido a las diferencias que se encuentran a los diferentes niveles, y con objetivos que no siempre son complementarios, tal el caso de la inversión de tiempo en la comunicación familiar, aspecto poco comprensible por la concepción de vida diferente en ciertos empleadores. Así mismo, la individualidad existente en el medio es de difícil transmisión para la comprensión de trabajadores migrantes.

Acercas de las relaciones interculturales, Bouchard y Taylor (2008) han subrayado que ellos no deben hacer intervenir a priori la jerarquía. Esta regla es inherente al pluralismo. Pero habría un error al pensar que ella causa un daño a la mayoría de origen canadiense-francés. Si ella debe pesar más que otros grupos en la evolución de nuestra sociedad, será por el juego concreto de las interacciones y del debate democrático, por la fuerza de la contribución, de la creatividad y del dinamismo que ella sabría manifestar. Dado el peso demográfico que ella representa y la influencia preponderante que ella ejerce sobre las instituciones, ¿hay lugar de compartir el sentimiento profundo de inquietud que a menudo ha sido expresado en frente de nosotros durante el último año? La selección por hacer aquí puede formularse como sigue: recibir beneficio de la parte de integración y de solidaridad que aporta el interculturalismo y, de regreso, aceptar en cambiar bajo el efecto de las interacciones que supone. La otra vía consistiría a preservar celosamente sus tradiciones, con el riesgo de instalarse en un régimen de fragmentación donde cada cultura se perpetuaría encerrada – así que empobreciéndose.

El interculturalismo ha inspirado en gran parte la reflexión quebequense sobre los reportes interculturales, y más generalmente sobre la integración.

Dentro del proceso de concepción actual del programa por personal en las agencias de reclutamiento y selección se les impone a empleadores, seguir un sistema propio de la fragmentación cultural, donde no se realice una apertura de

integración y mutuo conocimiento, la orientación excluyente proviene de la concepción de relación humana de los dirigentes, quienes priorizan más su interés económico que humano. La relación intercultural de empleadores con trabajadores migrantes es escasa, es más una relación con concepción de dominio e imposición, producto de una interpretación sesgada, en numerosos casos, por la exclusividad del empleador en el contrato.

Según Bouchard y Taylor (2008) parecería útil que la Asamblea nacional de Quebec adopte un texto oficial sobre el interculturalismo. Esto podría ser una ley, un enunciado de principio o una declaración, lo esencial era que el ejercicio haga una llamada a la consulta pública y ponga en obra las instituciones parlamentarias. Este texto retomaría todos los elementos de la definición ya presentes en los textos que nosotros hemos pasado en revisión. El interculturalismo sería definido en una perspectiva amplia, conforme al espíritu del pluralismo integrador. Es decir, que el modelo de los reportes interculturales sería articulado en las dimensiones cívicas, jurídicas, económicas y sociales. Sería un componente importante del proyecto de sociedad.

La concepción intercultural de empleadores se concibe más como una realidad ante el trabajador permanente que ante el trabajador migrante, por su mismo status de temporalidad. Si bien se dan casos remarcables, la mayoría de empleadores siguen las consignas, por desconocimiento o por necesidad de la mano de obra, que les llegan de las agencias de reclutamiento y de selección, quienes realizan un papel intermediario de explotación en ambos sentidos. La legalización de estas relaciones contribuiría a limitar los excesos existentes y podría abrir la puerta a una mayor posibilidad de una realidad intercultural.

Según Bouchard y Taylor (2008) la ley también serviría de marco de referencia a la concepción de políticas y de programas y ella garantizaría una más grande continuidad de la gestión gubernamental. Al fin, ella proporcionaría a todos los actores colectivos una misma guía, una misma referencia.

Empleadores conciben el programa de trabajadores migrantes como se les impone en las agencias de reclutamiento y de selección, con el lamentable aval de funcionarios y diplomáticos consulares, quienes siguen las directivas que les benefician. Las referencias legales permitirían que se conozcan antecedentes propios de un mejoramiento a todo nivel en la vida de empleadores y su proyección hacia trabajadores migrantes, fortaleciendo con ello la institucionalidad democrática.

Según Bouchard y Taylor (2008) en todas partes durante el otoño pasado, se han realizado campañas de información a los inmigrantes, las minorías étnicas y las relaciones interculturales con el fin de combatir los estereotipos y favorecer los acercamientos. La adopción de tal ley podría ser la ocasión y el vehículo ideal para sostener las iniciativas de sensibilización al pluralismo en el mundo escolar y entre la población en general. La legislación sobre el multiculturalismo ha permitido de clarificar y de popularizar el modelo canadiense que ha sido el objeto de una intensa promoción. Así se ha convertido en un valor fundamental; ha penetrado lo imaginario y está ahora en el corazón de la identidad nacional canadiense. ¿Por qué no hacer tanto con el interculturalismo quebequense, como forma original de pluralismo? Al final, la reflexión sobre el interculturalismo no debe hacer olvidar que debe anclarse en una filosofía de pluralismo integrador, sensible a las desigualdades socioeconómicas y a las diversas formas de discriminación.

La convivencia intercultural es una realidad cotidiana en la vida común del empleador quebequense así mismo en las sociedades de donde provienen trabajadores migrantes, sin embargo, al establecerse la relación laboral, ésta se orienta hacia otra dirección en la mayoría de los casos y se generan condiciones de dominio y de dependencia por las desigualdades y diferencias que se visualizan entre los involucrados, poniendo en desventaja unos con relación a los otros. Y con ello todos pierden la posibilidad de una relación intercultural que les permita una mejor convivencia y resultados de beneficio mutuo.

Para Bouchard y Taylor (2008) se muestran todas las vías que se abren a una dinámica identitaria quebequense en la cual pueden participar todas las herencias culturales de Quebec. ¿En qué la herencia canadiense-francesa se encontraría aquí amenazada, teniendo en cuenta, todavía una vez, la importancia del efectivo demográfico y la vasta red internacional que la sostienen, además de las protecciones que ofrece la ley 101? ¿Cuál es la fuente de esta tentación, sentida por algunos de cabalgar sólo, sin la duda de sí y el miedo del otro, estos dos impedimentos del pasado canadiense-francés?

La identidad quebequense en empleadores se encuentra en relación con identidades culturales en trabajadores migrantes, entre quienes hay herencias culturales que provienen de cientos y miles de años. Las expresiones culturales se encuentran limitadas, siendo uno de los factores más importantes la falta de comunicación verbal por el desconocimiento del idioma francés. Esto puede ser aunado a la interpretación de la comunicación, que requiere voluntad de comprensión de la cultura del otro.

Según Bouchard y Taylor (2008) la francofonía quebequense, en razón de su posición geográfica, será siempre una cultura bajo tensión. Solamente tiene que emplearse para hacer de esta condición una tensión creadora más que una fuente de inhibición. Una vez más, se debe trabajar para romper con la imagen de ruptura o de polarización entre quebequense canadiense – francés y las minorías étnicas. Sobretudo porque esta imagen no está parcialmente fundada en los hechos, seguido porque ciertos de los elementos que la nutren son todos simplemente nocivos.

La polarización cultural que se genera entre empleadores y trabajadores migrantes provoca rupturas de orden histórico que permanecen en unos y en otros a lo largo del tiempo. Empleadores que profundizan en la exclusión del trabajador migrante provocan un rechazo que es manifiesto y de conocimiento por los familiares y personas en la comunidad de trabajadores migrantes, propiciando

condiciones sociales diferentes y antagónicas a los miembros de la sociedad quebequense en particular y canadiense en lo general. Supervisores de origen latinoamericano transmiten su alienación a trabajadores migrantes de sus mismos orígenes con una visión de índole personal.

### 8.2.3 La Identidad en la Nación

#### 8.2.3.1 Identidad

Según Tremblay (1983) la expresión de una nueva identidad se traduce en nuevas pertenencias y en la elaboración de conductas nuevas. También no es sorprendente que el prestatario acepte los elementos culturales extranjeros más o menos integralmente mientras que rechaza algunos otros más o menos completamente.

Las nuevas identidades en empleadores corresponderían a las nuevas pertenencias y nuevas conductas que se desarrollan por la interacción con trabajadores migrantes, quienes se involucran en un nuevo medio cultural y conocen elementos culturales diferentes a los propios que van comprendiendo con el tiempo y los van comprendiendo en casos que correspondan a sus concepciones del mundo y rechazando cuando son inaceptables ante sus criterios morales y sociales. Empleadores observan y analizan los pensamientos y conductas de los trabajadores migrantes, orientando las acciones de los mismos hacia un cierto desenvolvimiento productivo en el trabajo.

En Idir (2010) Élisabeth Garant y Louise Boivin señalan que las más jóvenes generaciones expresan bien esa ausencia de identidad homogénea recibida y el reto de la construcción, que les regresa, a partir de identidades, de redes y de experiencias diversas. Mismo el apego a un territorio no llega más que a cubrir la formulación de esta identidad.

Empleadores jóvenes manifiestan pensamientos con criterios de comportamiento diferentes a los de la generación anterior, según sea su concepción del mundo de relación humana y los valores recibidos en el hogar. Quienes piensan en forma de menor flexibilidad a la diversidad y con mayor énfasis en la explotación productiva, quienes comprenden y propician un intercambio de comunicación aprendiendo el idioma originario de trabajadores migrantes e incluso conviviendo con sus familias en sus comunidades originarias.

Los numerosos estudios sobre la nacionalidad quebequense y las ideologías han establecido, según Marc Adelard Tremblay (1983), que los quebequenses han logrado conservar sus tradiciones culturales porque ellos se han replegado sobre ellos mismos y fueron particularmente bien protegidos contra las influencias extranjeras por una red de instituciones sociales (iglesia, escuela, familia) de carácter étnico.

Las tradiciones culturales de los empleadores quebequenses se manifiestan en sus expresiones verbales y acciones durante su relación con trabajadores migrantes, quienes las perciben y analizan en función de su propia valoración. La protección de estas tradiciones se transmite al nivel que se genera una capacidad de influencia, imitación, asimilación o rechazo de las mismas por trabajadores migrantes temporales.

Según Maclure (1973) Hubert Aquin escribe que el neonacionalismo quebequense reagrupa una tradición de intelectuales fundamentalmente decepcionados y fatigados.

Muy pocos intelectuales quebequenses se interesan en la situación de los trabajadores migrantes. Cada vez más instituciones académicas realizan investigaciones sobre el tema de la migración temporal.

Según Tremblay (1983) en términos numéricos inicialmente, pero también sobre los planos económicos y políticos, este grupo francófono está en plena fase de minorización lo que tiende a acentuar y a consolidar ésta posición de inferioridad. El proceso de minorización no significa necesariamente que los individuos que pertenecen al grupo minoritario cesen por tanto de identificarse a su grupo de origen y dejen influenciarse por él.

Empleadores pueden manifestar un sentido de minorización que está siendo afectado por los componentes históricos de la realidad de trabajadores migrantes, por sus pertenencias, y por quienes les generan dependencia para continuar en el sector productivo.

Maclure (1973) menciona que Jean Larose se opone a cualquier tentativa de cosificar la identidad quebequense: Quebequense es el nombre de un movimiento, no el de un estado, o de un ser... Y decir “específicamente quebequense”, es parar el movimiento, congelarlo y fijarlo según su imagen en el espejo, en un instante dado.

La concepción de pertenecer al grupo quebequense es muy compleja, ya que es dinámica su inclusión o exclusión basada en parámetros culturales, históricos, sociales, religiosos, políticos. ¿Empleadores que conviven con trabajadores migrantes serán similares o diferentes quebequenses que empleadores que contratan trabajadores quebequenses, por la interacción humana cotidiana con extranjeros?

En Maclure (1973) para Larose no hay identidad moderna sin movimiento y sin ruptura. La identidad debe ser interpretada como un “eterno juego”. La identidad de Quebec, según Larose, debe por encima de todo temer dejarse encantar por su propio reflejo en el espejo de lo idéntico.

¿La identidad quebequense se encuentra en movimiento y fiel a sus principios identitarios al actuar en forma 'diferente' con trabajadores migrantes y al actuar en forma identitaria con trabajadores locales?

Para Maclure (1973) según Larose, Quebec, cuya identidad no está todavía realizada, debe tomar el camino de la independencia para entrar en la historia. Es porque no es soberana, considera Larose, que la cultura quebequense no desemboca por el momento sobre lo universal. La independencia está percibida como la vía de acceso a la madurez, al universal y a la soberanía del pensamiento.

¿La independencia de Quebec tendrá un efecto identitario significativo en empleadores quebequenses en su interacción con trabajadores migrantes, en nivel de integración, en la profundidad de identificación?

A pesar de su determinación sincera al pensar la identidad como un espacio discursivo evolutivo y disensual, Larose no nos explica como su narración melancólica de un Quebec fatigado, neurótico, menor (en el sentido de inmadurez) y culturalmente alienado omite la esencialización (histórica más que metafísica) y la fijación de la identidad quebequense en una imagen de ella misma estática y obsoleta.

¿Será que la visión identitaria quebequense se encuentra cada día con menos posibilidades de mantenerse en su estado actual, debido al aumento de trabajadores migrantes en su medio, en forma cotidiana, sobre todo en el caso de empleadores en dependencia laboral?

Según Maclure (1973) para Dion, la identidad que ellos (los quebequenses francófonos) buscan desgraciadamente no lleva seguido el sello de la autenticidad. Ella no es más que una copia del extranjero original... Los canadienses franceses, en el seno de la generación venidera sobretodo, viven la

modernidad (o la postmodernidad) en la incertidumbre de una identidad mal afianzada, una incertidumbre también estéril y más patética que otras veces.

¿Será una identidad en constante modernización por la presencia del extranjero? ¿Se manifiestan elementos identitarios más fuertes y permanentes ante la influencia de trabajadores migrantes con quienes laboran?

En Maclure (1973) Gérard Bouchard, subraya que las colectividades nuevas beben de los "mitos depresores" para contarse en dar sentido a su condición, considera que no hay una verdadera identidad quebequense. En su opinión, es solamente una creación de una amplia coalición nacional formada de ciudadanos quebequenses de raíces y orígenes diferentes, apoyado en un idioma común (el francés), que podrá emerger, a largo plazo, una identidad quebequense madura y auténtica.

¿Estará generándose una identidad quebequense diferente en las fincas de empleadores, en las comunidades, con la presencia de trabajadores migrantes?

Maclure (1973) señala que Charles Taylor nos ha enseñado que los juicios radicales y parciales sobre una identidad ocultan mal el hecho que es siempre sobre la base de una identidad que uno pueda imaginar otra.

¿La identidad original de empleadores se estará influenciando por el contacto con trabajadores migrantes de diferentes orígenes identitarios?

Para Maclure (1973) Pierre Trudeau y los partisanos de un Canadá uninacional fundado sobre la primacía de los derechos individuales se encontraban más embarazados por el nacionalismo no secesionista de Laurendeau que por la lucha de liberación partidista.

Con una concepción que priorice los derechos individuales de los empleadores, ¿dónde se sitúan los derechos de trabajadores migrantes?

En Maclure (1973) Pierre Elliot Trudeau expresa: que la conquista haya estado o no en el origen de todos los males, y que los ingleses hayan sido o no los ocupantes, los hombres más perdidos de memoria, no sobraba menos que la comunidad canadiense-francesa tenía en sus manos (desde el principio de los años cincuenta) los instrumentos esenciales de su regeneración: de acuerdo a la constitución canadiense, el estado quebequense podía ejercer los poderes los más amplios sobre el alma de los canadienses franceses y sobre el territorio donde ellos vivían, - la más rica y la más vasta de todas las provincias canadienses.

Los trabajadores migrantes que se encuentran laborando bajo una concepción de un único empleador, ¿perciben o acceden a concepciones de libertad e igualdad de la sociedad donde laboran?

Según Maclure (1973) Trudeau argumentó que el nacionalismo supuestamente emancipador, de hecho, es fuente de alienación.

Trudeau considera que la casa del hombre no es la nación, sino la razón.

¿Será la sobrevivencia de las fincas y la necesidad de mano de obra la que debe propiciar la contradicción de principios fundamentales del ser humano al negarlos a trabajadores migrantes en forma cotidiana?

En Maclure (1973) para Trudeau así como el espíritu del clan, el sentido de la tribu y mismo espíritu feudal, el nacionalismo desaparecerá probablemente por sí mismo ya que la nación habrá sobrevivido a su propia utilidad, es decir ya que los valores particulares comprometidos con la idea de nación habrán terminado de ser tomados por importantes o que esos valores serán necesarios por la nación para sobrevivir.

¿Serán los valores particulares, por las contradicciones que se generan, los que permitan que surjan concepciones globales a nivel institucional, que orienten el proceso de contratación de trabajadores migrantes en el respeto a la normatividad y predominancia de la razón?

Según Maclure (1973) lo que Trudeau llama la razón fría debe ser opuesto al poder mistificador del nacionalismo. Este futuro de la razón en la política constituye para Trudeau una promesa de derecho. La ley sería en efecto una tentativa de arreglar la conducta de los hombres en sociedad según la racionalidad más que según las emociones. Formado en la escuela del liberalismo político clásico, Trudeau se refiere aquí sólo a los derechos individuales. Racional, el individuo no tiene más necesidad que de una libertad “negativa” es decir el seguro que sus derechos y libertades no serán arbitrariamente involucrados para emanciparse y realizarse a parte entera como agente humano.

¿Serán más libres y racionales los empleadores que contratan trabajadores migrantes al continuar negándoles los derechos fundamentales que tienen los demás trabajadores locales? ¿Cuál es el efecto en sí mismos y en su entorno?

En Maclure (1973) Trudeau se expresa: y es por eso que yo gruño ya que entiendo ciertas voces reclamar un estatus particular, como si nosotros teníamos necesidad de muletas, como si nosotros no éramos lo suficientemente inteligentes, como si nosotros fuéramos incapaces de proteger nuestro propio idioma. Y bien, no existen muletas cuando llega el momento de enfrentar el mundo. Hay que lanzarse simplemente en la lucha y pelearse.

¿Será congruente con el fortalecimiento del conocimiento y solidez del idioma francés el hecho que las agencias de reclutamiento y selección y ciertos empleadores penalicen el aprendizaje del idioma francés a trabajadores migrantes? ¿Acaso no es necesario el idioma para la comunicación humana, el desempeño de las labores diarias y existencia social del trabajador migrante?

En Maclure (1973) el pensamiento de Laurendeau, cuyo maestro fue Lionel Groulx, se construyó más sobre la continuidad que sobre la ruptura. Laurendeau busca a tirar las bases de un nacionalismo quebequense capaz de tomar en cuenta tanto la precariedad de ser del pueblo quebequense que el carácter de más en más mestizaje de su ethos. Es así que la existencia de una nación quebequense que habría que defender y promover, se mantenía sin ninguna duda como una de las premisas fundamentales sobre la cual Laurendeau fundaba su reflexión. Es a partir de y por Quebec que él reflexionaba en la naturaleza del nacionalismo quebequense y del federalismo canadiense. El status quo constitucional parecía intolerable a los ojos de Laurendeau.

Trabajadores migrantes desconocen la realidad histórica de Quebec. ¿Se consolidaría el pensamiento nacionalista de empleadores si se les proporcionara conocimiento alguno al respecto? Existen trabajadores migrantes que viven los mejores años productivos de su vida en las fincas durante la mayoría de meses del año, viven más tiempo en Quebec que en su país de origen.

En Maclure (1973) el politólogo de la Universidad de Laval, Guy Laforest concibe Quebec como una sociedad distinta pluralista por la defensa y la promoción de una identidad nacional, detentora de una lengua común así como de una gama de instituciones, se conjugan con la posibilidad para los ciudadanos de declinar su identidad al plural y, en consecuencia, tener un sentimiento de pertenencia diferente en Quebec.

¿Empleadores están en posicionamiento de pluralismo identitario en su interacción con trabajadores migrantes, propiciando en ellos un sentido de pertenencia, que fortalezca la propia?

Según Maclure (1973) una nación (canadiense) se ha edificado, concluye Laforest, sobre las cenizas de una federación. En pocas palabras, en 1982, el Canadá se ha construido en el desprecio total de las ideas apreciadas de

Laurendeau: dualidad nacional, sociedad distinta quebequense, federalismo asimétrico.

¿La historia de la construcción de Canadá sin la inclusión de las ideas de Laurendeau hace que se reproduzca la situación hacia nuevos trabajadores migrantes o se reorientan en otra dirección de relación?

Según Maclure (1973) Marc Chevrier plantea el problema de definir la naturaleza de la nación quebequense: está relacionada en parte a los fundamentos mismos de nuestro régimen político. Jamás Quebec no ha conocido ningún evento político fundador por el cual su pueblo, en un acto solemne, participe a la elección de los ideales, de los principios y de las instituciones de su colectividad. Siempre sin su propia constitución escrita, los quebequenses tantean en la historia, tal vez por la falta de haber conocido una de las experiencias las más formadoras de la ciudadanía. Si hay que meter a todos los quebequenses, nacidos o adoptivos, en posesión del bienestar inapreciable de gobernarse ellos mismos, y definir el cuadro político de su co-existencia y de su participación a una ciudadanía común, tendrán que fundar un régimen nuevo.

La concepción de ciudadanía es significativa para empleadores, hay quienes reaccionan de otra manera al saber que una persona es ciudadana. El criterio de temporalidad da margen a pensamientos que se encuentran fuera del contexto normativo por la vulnerabilidad que ese status genera. ¿Sería el mismo pensamiento de empleadores que abusan de trabajadores migrantes si trabajadores migrantes tuvieran acceso a la residencia permanente, ciudadanía y con ello a los mismos derechos y obligaciones?

En Maclure (1973) Daniel Jacques piensa que si Canadá y Quebec siguen siendo sociedades marcadas por la confusión de lealtades, es que su destino respectivo se desarrolla a partir de una ausencia de fundamento. Jacques considera entonces que es por una fundación exitosa, es decir, un evento que

tiene sentido y legitimidad a los ojos de todos los ciudadanos y que constituye un momento de origen, el inicio de una nueva memoria, que las diferentes comunidades nacionales de Quebec podrán formar, más allá del resentimiento, una verdadera comunidad política.

Los sentimientos generados por las posiciones de Canadá hacia Quebec, ¿afectan significativamente la condición legal y social de trabajadores migrantes en las fincas de Quebec?

Según Maclure (1973) Jocelyn Letorneau piensa en Quebec como una comunidad en evolución continua, en tensión permanente con la sociedad y las sociedades sobre las cuales ella se levanta y se inspira y desmiente todo a la vez. Como una comunidad que no está concluída, ni inconclusa. Como una comunidad en las fronteras continuamente atravesadas por sus sujetos. Como una comunidad determinada por la historia más que el determinante. Como una comunidad existente como un proceso abierto más que reenviado a un grano original planteado por los ancestros y llamando a algún futuro de continuidad.

¿Se fortalece la concepción de comunidad con continuidad, determinada y existente en empleadores con la inclusión de trabajadores migrantes?

Según Maclure (1973) en Angenot y Khouri hay una frase que se transforma y se aplica bien en Quebec, es esa del pensamiento único... Pensamiento único: omnipresencia del nacionalismo obsesivo que sirve de piedra de toque a la mayoría de los cronistas, quebecocentrismo en forma de anteojeras ante el vasto mundo, maniqueísmo infantil de “nosotros/ellos otros”. Del Canadá inglés vs Quebec...

¿El quebecocentrismo de la nación quebequense en empleadores se preserva igual, afecta o beneficia con la presencia de trabajadores migrantes?

Para Maclure (1973) Jean Pierre Derriennic, profesor de ciencia política de la Universidad de Laval considera que el nacionalismo apenas satisface el espíritu. El nacionalismo se alimenta de evidencias más que de razones. Responde a las objeciones por chistes o argumentos de autoridad.

¿El nacionalismo quebequense permite y estimula la pertenencia, existencia, participación y acción de trabajadores migrantes?

Según Maclure (1973) en la filosofía moral y política de Derrienic, las naciones deberían aprender, como ciertas religiones lo han hecho ante ellas, a existir como grupos voluntarios: las naciones no tendrían derechos; los individuos tendrían el derecho de organizarse para defender y promover la idea que ellos tienen de su identidad nacional; los Estados ignorarían las naciones y no conocerían más que a los ciudadanos. Los talentos y los recursos no hacen falta en Quebec para poder vivir y prosperar una nación en un tal cuadro institucional.

¿La nación quebequense le da un espacio a la inclusión de trabajadores migrantes en su diario vivir respetando su identidad?

Según Maclure (1973) esta concepción individualista de las naciones, según la apelación misma de Derrienic, debe estar inscrita dentro de una perspectiva neo-kantiana en la cual John Rawls y Jurgen Habermas son al día de hoy los más fervientes defensores. El papel del político es de distribuir a las personas de los derechos individuales y de asegurarse que ningún sub-grupo, en el seno de la sociedad, no pueda imponer políticamente su visión del bien. Las intervenciones estáticas deben limitarse al establecimiento de procedimientos que encuadran la defensa de los derechos individuales y la distribución de los recursos.

¿Cuál es la visión de los políticos quebequeses sobre los derechos de trabajadores migrantes? Siendo individuos que trabajan y aportan al desarrollo económico de la nación. ¿Que piensan los políticos de origen latinoamericano?

Según Maclure (1973), Derrienic menciona que las leyes justas no son aquellas que están hechas sobre medida para una persona o un grupo. Ellas se reconocen de hecho que pueden convenir a todos los humanos, o más exactamente a no importa quién de entre nosotros.

¿Cuál es el efecto del programa en la concepción normativa institucional tradicional de empleadores? ¿Cómo pueden acceder trabajadores migrantes a los derechos que proveen las leyes de Quebec si viven en forma de aislamiento propiciado por empleadores que los sancionan si no cumplen sus condiciones, las cuales contradicen las normas vigentes?

Según Maclure (1973) Derrienic expresa que si los quebequeses tienen el derecho de decidir que ellos son un pueblo distinto del pueblo canadiense, los amerindios, los gaspesianos, los habitantes del oeste de Montreal o de otros tienen el derecho equivalente. Pueden decidir que ellos son los pueblos distintos del pueblo canadiense.

En este contexto se genera la priorización de las diferencias existentes entre las distintas comunidades que ocupan el territorio quebequense. ¿Cuáles son los criterios que definen quienes tienen el derecho a la autodeterminación? ¿Cuál será el marco del espacio que ocupan los trabajadores migrantes?

En Maclure (1973) para Will Kymlicka las naciones poseen un derecho a la autodeterminación o a la autonomía gubernamental (derecho al auto-gobierno) que no es reivindicado por las comunidades culturales o los grupos regionales que no se reclaman de una identidad nacional distinta. Las unidades basadas en la nacionalidad son susceptibles de buscar los poderes diferentes y más extendidos

que las unidades regionales y, tanto porque ellas tienen más necesidad de poderes para proteger un idioma y una cultura nacionales vulnerables porque la nacionalidad constituye una afirmación simbólica que ellas constituyen (contrariamente a las subdivisiones regionales) de naciones distintas.

¿Empleadores que conforman la nación quebequense integran en su concepción la noción de trabajadores migrantes en algún campo específico o son totalmente excluidos de la realidad de nación, solamente tomados en cuenta en función de la productividad y no en forma integral humana?

Según Maclure (1973) para Kymlicka las medidas específicas para los grupos... son previstas para ayudar a los grupos étnicos y religiosos a expresar su particularidad cultural así como su orgullo hacia aquella sin que ella no conlleve su oportunidad de éxito en las instituciones políticas y económicas de la sociedad dominante.

¿Existe la posibilidad de expresión y desarrollo cultural de trabajadores migrantes en el período de tiempo que dura su contrato?

Según Maclure (1973) Derrienic sostiene que la solidaridad comunitaria es un fenómeno muy largamente independiente del juicio racional y que, en las sociedades políticamente civilizadas, el valor supremo no debe ser la nación, sino la ciudadanía...

La solidaridad comunitaria es una realidad en la vida social quebequense, donde se presentan numerosas manifestaciones en este sentido. Empleadores muy raramente involucran en la participación comunitaria a trabajadores migrantes, quienes en buen número viven en sus comunidades de origen con ciertas concepciones colectivas de la vida. ¿Perciben la solidaridad comunitaria en las condiciones de aislamiento que les imponen en ciertas fincas?

Según Maclure (1973) Derrienic concibe a Canadá como una vasta nación exclusivamente cívica donde sus ciudadanos convergen hacia una ciudadanía indiferenciada y forman en la sociedad civil las asociaciones voluntarias destinadas a defender los intereses comunes.

La concepción de ciudadanía está excluída hacia una posibilidad de vida en trabajadores migrantes, se promueve un pensamiento limitante hacia los derechos reales a los cuales se puede tener acceso, que al final, se orienta en sentido del debilitamiento legal e institucional.

Según Maclure (1973) para Marc Angenot el resentimiento forma el substrato ideológico de los nacionalismos de los siglos XIX y XX – sin chauvinismos de las grandes potencias, bien entendido: aquel de las pequeñas entidades nacionales que llevan el recuerdo de haber sido esclavizadas o intimidadas.

¿Existe el resentimiento en la identidad en empleadores que pueda ocupar un espacio, por razones históricas, y sea expresado de esa manera hacia trabajadores migrantes? ¿Quiénes perciben y exteriorizan resentimientos similares?

Según Maclure (1973) para Angenot el nacionalismo visto sobretodo como separatismo, como necesidad de secesión para encontrarse entre sí, como fantasma de no tener más para compararse ni a juzgarse sobre el terreno del adversario histórico y en estos términos, según la lógica que garantiza su éxito - deshacerse de este enemigo, romper los puentes, aislarse entre sí para no ser más contable que a la vista del Pueblo del Resentimiento... El resentimiento hace a las tribus: he aquí lo esencial de la tesis de Angenot. El resentimiento, en tanto que actitud compensatoria, cobarde y llorona estimulada por el fin de la modernidad produce las ideologías revanchistas, los nacionalismos y las identidades.

El resentimiento en empleadores quienes viven esa concepción, propicia una barrera de comunicación con trabajadores migrantes, ante quienes no lo conciben como tal y es un elemento de afinidad ante quienes lo conciben de la misma manera, siendo un complemento del uno con el otro. En la exigencia de trabajo fuera de medida, se presenta en casos de trabajadores migrantes quienes tratan peor a sus compañeros que los mismos empleadores. Así mismo se resaltan las diferencias no sólo históricas sino geográficas, religiosas, culturales y sociales.

Según Maclure (1973) para Robin una novela memorial se encarna en las diversas formas de apropiación colectiva del pasado, desde la memoria oficial hasta la memoria fantasiosa de la literatura, desde la memoria sabia, elaborada por los historiadores, hasta las memorias de los grupos minoritarios y generacionales. Queda entonces la sola comunidad habitable, soportable, aquella de los que están sin comunidad específica o en desacuerdo con la existente, quienes viven fuera de lugar, quienes viven en una situación de interioridad/exterioridad, una posición de retraso, de no coincidencia, de desviación.

Según Maclure (1973) del otro lado, la socióloga llama la constitución de una ciudadanía cívica que no está fundada en el origen sino en el proyecto social. Para Robin hay que elaborar un proyecto que abandone las nostalgias fusionales en beneficio de una nueva filosofía de compartir a la misma distancia del neo-herderismo romántico que todavía mira a Quebec y la ideología neo-liberal y consumista que sirve de modelo actualmente, a igual distancia del regreso de nosotros-otros y del estallismo postmoderno. De hecho, bloqueando el acceso – voluntariamente o no – a una identificación colectiva común, los antinacionalistas congelan a los quebequenses en una identidad cosmopolita que fragiliza el espacio cultural e intersubjetivo necesario a la elaboración de una identidad a la vez plural y distinta; una identidad que resiste entonces al confort de la homogeneidad jacobina y a las presiones a favor del nivel cultural del mundo.

Empleadores que conciben el mundo de forma plural, distinta e incluyente, ¿consideran dentro de sus parámetros sociales un espacio de vida integral para trabajadores migrantes?

Según Maclure (1973) para Robin el imaginario quebequense se encuentra asediado por las representaciones identitarias que son el nacionalismo melancólico y el antinacionalismo cosmopolita. Quebec es de más en más el encuentro de una comunidad de conversión disensual y explotada donde diferentes narraciones se toleran, se cruzan y se entremezclan sin estar amañadas de inautenticidad.

Empleadores que viven en el área rural, tienden a conservar sus tradiciones de manera más conservadora que en los centros urbanos, incluyendo en ello a trabajadores migrantes que provienen del campo, quienes corresponden a parámetros que tienen cierta semejanza. ¿La construcción identitaria conlleva en su plano nacionalista la inclusión de tipo temporal el futuro de trabajadores migrantes y de sus descendientes?

En Maclure (1973) para Anderson y Bhabha lo que llaman “el tiempo vacío y homogéneo” de las naciones está ahora perturbado. Según Bhabha, la escritura de la nación emerge de la fisura entre la temporalidad “continuista y acumulativa” del nacionalismo (el pedagógico) y la reformulación y la transgresión constantes de esta narración histórica en el presente (el performativo). La nación es entonces el fruto de una dinámica compleja entre la escritura o la puesta en circulación de la experiencia colectiva y la enunciación de esta misma experiencia por sujetos individuales y colectivos en el presente.

En la concepción de construcción de una nación donde es necesaria la presencia y trabajo de trabajadores migrantes, ¿cuál es la condición que van a tener dentro de un concepto de nación que respeta los derechos humanos y sus instituciones?

Para Maclure (1973) nos encontramos, en consecuencia, en el diferendo tanto al interior como al exterior de las identidades. La diferencia es a la vez intrínseca y extrínseca a cada colectividad. Esta parte de diferencia que se anima al corazón de la identidad ha sido en gran parte develada por los pensadores influenciados más o menos directamente por el post estructuralismo. La interpretación modernista de la diferencia, de ninguna parte más patente que en Thomas Hobbes, hace la diferencia de lo que es exterior a sí mismo. La identidad se constituye erigiéndose contra una diferencia necesariamente codificada.

Las diferencias concebidas por empleadores, en un mundo altamente competitivo y diverso, ¿llegan a ser complementarias o suplementarias de las conocidas en el contexto tradicional del desarrollo? ¿Se tiende a ser en ese proceso o se acepta dar pasos para atrás a nivel social, planteándolo como una condición necesaria?

Según Maclure (1973) en la filosofía de Hegel, en una de sus interpretaciones posibles, el estadio del “derecho abstracto” (donde el sujeto niega e invalida la esencia que le había sido conferida a priori) y el estadio de la “moralidad subjetiva”. La diferencia se encuentra disuelta en la identidad. La identidad y la diferencia se han sumido en una nueva identidad sintética.

La nueva identidad que puede concebirse en trabajadores migrantes y empleadores puede corresponder al conocimiento y profundización de los parámetros que establecen las diferencias entre ambos y fortalecen la identidad.

A Maclure (1973) le parece bien tener un momento de reconciliación donde las diferentes subjetividades vienen a reencontrarse perfectamente en una concepción ética de la vida.

La concepción ética en la relación trabajador migrante y empleador establece criterios nuevos a implementar, dar a conocer y llevar a la realidad, esto propiciaría un ambiente desconocido en la actualidad.

Según Maclure (1973) la diferencia es también endógena a la identidad. Mismo si ella no se encuentra completamente disuelta, la diferencia no puede siempre estar separada de la identidad.

La concepción ética de la identidad en empleadores se da en la medida de un comportamiento que es influenciado por la sociedad, en la cual se han definido principios tales como la libertad, igualdad, dignidad, justicia social y otros. La ética social la conocen en la convivencia continua mediante la formación en la escuela y en la transmisión de valores en el hogar. Su expresión hacia trabajadores migrantes se manifiesta en función de las diferencias simbólicas que se perciben de unos a otros. Estas diferencias son tantas debido a los orígenes diversos que llegan en momentos críticos específicos del trabajo a expresiones y acciones que corresponden más a un plano pasional, sin ética, en empleadores. Intentan ocultarlo a la sociedad que les rodea.

Según Maclure (1973) Stuart Hall considera que el contacto y la interacción con la diferencia son las condiciones de posibilidad de la creación de la identidad: las identidades están construidas a través, y no al exterior, de la diferencia.

La construcción identitaria en la interacción entre trabajadores migrantes y empleadores se da en base a la percepción que uno tiene del otro, si es en base a prejuicios o concepciones esquemáticas definidas no se llega a establecer una comunicación adecuada para una convivencia aceptable y se evita darse a conocer. Sin embargo, los aspectos externos son observados e interpretados, procediendo a su apropiación, negación o indiferencia.

En Maclure (1973), Derrida opina que lo propio de una cultura, es de no ser idéntico a ella misma. No de no tener identidad, sino de no poder identificarse, decir “mi” o “nosotros”, de no poder tomar la forma del sujeto que en la no-identidad de si o, si usted prefiere, la diferencia consigo mismo. No hay cultura o identidad cultural sin esta diferencia consigo mismo... En este caso, la diferencia consigo, la que difiere y se aparta de sí mismo, sería diferencia consigo, diferencia a la vez interna e irreducible a “sí mismo”.

La identidad que identifica las diferencias de los otros permite conocer lo ajeno y no lo propio, la voluntad de interacción de empleadores con trabajadores migrantes se da prioritariamente en el plano productivo, muy poco en el plano cultural y humano, la apertura en este sentido aportaría elementos identitarios para ambos de mucho valor. Trabajadores migrantes viven constantemente, sobre todo al principio de su experiencia, un sistema de comparación de lo que van conociendo con lo vivido anteriormente, se lleva buen tiempo para el análisis y comprensión del mundo que los rodea.

En Maclure (1973) Clifford expresa que las relaciones y las redes diaspóricas ejemplifican cómo los lugares dispersos se convierten, por la circulación continua de personas, de dinero, de bienes y de informaciones, en una sola comunidad.

Las comunidades de empleadores tienen concepciones predominantemente individualistas, sin embargo, existe un fuerte respeto al otro, el orden social tiene influencia de la responsabilidad individual en función de un bien colectivo. ¿Los trabajadores migrantes tienen un espacio de pertenencia dentro de las comunidades debido a su situación temporal?

En Maclure (1973) José Bergeron tiene entonces, razón de formar que hay que reconocer que si las identidades pueden sobreponerse, los espacios también lo pueden. Se puede situar en varios espacios a la vez. Las identidades

diaspóricas ofrecen justamente una multiplicidad de ejemplos de comunidades sin territorios que rinden las identidades colectivas exclusivistas y totalizantes altamente problemáticas.

Las identidades colectivas de empleadores quebequenses son predominantemente en el medio social. ¿Estas diferencias son identificadas por trabajadores migrantes y las hacen suyas? ¿Los trabajadores migrantes llegan a vivir dos mundos identitarios en su ser?

En Maclure (1973) Daniel Jacques, en su defensa prudente y moderada de la nación, considera que devuelve al filósofo de ordenar esta diversidad ineludible de manera a evitar la contradicción.

¿Los filósofos quebequenses están interesados en la profundización del análisis de la realidad que se vive entre empleadores quebequenses y trabajadores migrantes?

Maclure (1973) expresa que Venne et Jacques deben mostrarnos, a la hora de los nuevos movimientos sociales y de la proliferación de las identidades políticas, cómo y por qué la nación es “nuestro único lugar propiamente político”. La insistencia sobre la implementación que puede vivir y resentir el sujeto en el seno de su cultura de origen y la “profanación” de la nación no tienen como corolario necesario una promoción a favor de las identidades postnacionales.

Las identidades de empleadores en el contexto del espacio están bastante cimentadas en su conocimiento y saber. La utilización del espacio territorial que les pertenece como trabajadores migrantes debido a la necesidad de mano de obra para trabajar en sus tierras y empresas les puede afectar a quienes los consideran como intrusos temporales, no sólo a nivel laboral sino también a nivel social. La percepción y reacción ante esta situación de trabajadores migrantes es

inmediata, sobretodo quienes viven en condiciones comparables en sus países de origen.

En Maclure (1973) Clifford, a pesar de su determinación por exhibir la complejidad de las identidades de los autóctonos observados por los etnólogos, rechaza toda nomadología.

El conocimiento del origen cultural de nativos quebequenses por trabajadores migrantes puede crear lazos culturales de sensibilización e interpretación de la situación relacional con empleadores.

Según Maclure (1973) para Clifford la autenticidad no puede ser considerada como la adecuación perfecta entre el sujeto y su cultura. Hay una pluralidad de maneras de ser un sujeto auténtico. La esfera política puede ciertamente dar un contenido a la ciudadanía, pero la autenticidad, ligada al dominio bien amplio de la identidad, no puede ser definida de manera sustantiva. Recordarse que la identidad puede contribuir a la perforación de las fronteras de la autenticidad. La articulación reflexiva de la ambivalencia que se encuentra potencialmente en el corazón de las identidades individuales y colectivas nos puede permitir de politizar las identidades naturalizadas o en otros términos, de percibir que hay un contingente en las identidades que se tenía por necesarias.

La autenticidad cultural en empleadores tiene diversas manifestaciones de acción en trabajadores migrantes. El conocimiento y experiencia del empleador sobre la migración y el migrante son de los elementos más decisivos. La autenticidad cultural con una cultura diferente se analiza constantemente por las diferencias y similitudes que se presentan. Las identidades individuales y colectivas se manifiestan en empleadores durante esta interacción cultural con parámetros básicos a nivel laboral, dependencia mutua con dominio singular.

Esta mirada genealógica sobre la identidad puede estar al origen de una “sensibilidad ética” frente a la diferencia; una sensibilidad ética que puede hacer de tal suerte que el otro no será demonizado o aniquilado en la identidad.

La sensibilidad ética en relación al trabajador migrante es caracterizada en forma inmediata por empleadores, quienes establecen criterios que se les transmiten en las agencias de reclutamiento y de selección, en función mercantil, y los que ellos mismos elaboran por la relación directa con trabajadores migrantes, la cual es dinámica en el tiempo.

Según Maclure (1973) para Tully las deliberaciones y los debates tratan sobre los diferentes rostros de la autenticidad pueden crear una nueva identidad compartida por los diferentes interlocutores: una identidad fundada en el respeto de la diversidad de identidades en sus ciudadanos y sobre la toma de conciencia del lugar de su propia identidad en el seno de la diversidad de identidades entre ligadas... Esta identidad compartida fundada en la sensibilidad frente a la diversidad es precisamente la identidad ciudadana (citizen identity) capaz de asegurar la estabilidad de las asociaciones políticas multiculturales y multinacionales.

La predominancia de la concepción de identidad ciudadana en empleadores es propia de la civilización de origen, donde se han educado y formado en concepciones individualistas y de derechos como persona, teniendo pertenencia a una nación. La interacción con trabajadores migrantes y las influencias destructoras de los valores de la institucionalidad por parte de las agencias de reclutamiento y selección, quienes establecen nuevos elementos identitarios que se desarrollan y consolidan a nivel individual, son aceptados según los parámetros de valoración de cada individuo y su formación familiar identitaria. La identidad ciudadana es predominante significativamente ante quien tiene status migrante temporal.

En Maclure (1973) la ontología crítica, en tanto que actitud filosófica y práctica de sí, puede servir a historizar los fragmentos de identidad sacralizados, a situar y relativizar nuestras narrativas identitarias y a problematizar las representaciones de nosotros mismos que son cristalizadas con el tiempo.

La representación de sí mismos en la identidad de empleadores es muy dinámica y sacraliza elementos identitarios, problematizando sus representaciones en casos de interacción íntima y continua con trabajadores migrantes, debido a la relación estrecha e individual que se establece para comprender un mundo ajeno. Trabajadores migrantes manifiestan aceptación a ciertos aspectos propios de ese mundo de representaciones, que en general, corresponden a su conocimiento de la civilización occidental, identificada desde sus lugares de origen.

Según Maclure (1973) si el pluralismo no se registra de más en más en las instituciones y en los discursos, no quedan menos que buen número de nacionalistas en Quebec – profesores, intelectuales, artistas, políticos y otros ciudadanos - consideran que existe una manera verdadera y auténtica manera de ser quebequense y que es posible de definir sustantivamente los elementos constitutivos de la quebecidad.

El pluralismo es una realidad en la convivencia laboral que se establece entre empleadores quebequenses y trabajadores migrantes. Los elementos identitarios del empleador quebequense se expresan en la concepción nacionalista y se manifiesta en la distinción hacia trabajadores migrantes. La diferenciación en nacionalidades conlleva una nueva experiencia y distinción entre trabajadores migrantes, quienes viven condiciones laborales similares con distinción nacional y cultural.

Según Maclure (1973) sin embargo, al día de hoy, varios creen en lo más profundo de ellos mismos, que el verdadero quebequense es soberanista de una

manera o de otra. O, cosificando así la identidad quebequense, el riesgo de hacer el quebequense una especie en vía de desaparición.

La identidad quebequense en empleadores a nivel soberanista se manifiesta con poca expresión hacia trabajadores migrantes, son más las expresiones simbólicas en el idioma y la cultura que en lo relativo a la nación. Las expresiones de soberanía son percibidas por trabajadores migrantes más en sentido cultural que en otro tipo de manifestación.

Según Maclure (1973) la definición sustantiva de la quebecidad arriesga bastante de descalificar cada quebequense tomado individualmente.

A nivel de imagen nacional los empleadores presentan elementos percibidos y observados que son significativos de una nación, a nivel individual cambian los parámetros por aspectos comparativos entre unos empleadores y otros, identificados mediante la comunicación que existe entre trabajadores.

En Maclure (1973) Jacques Parizeau, respecto a la expatriación identitaria, considera que el independentismo constituye la médula de la autenticidad quebequense.

Yo mismo fui federalista hasta los finales de los treinta. Yo cambié de opinión cuando me dí cuenta que parados el uno contra el otro, Quebec y Canadá se neutralizan, no llegan a moverse más, se enfrasan en conflictos a menudo risibles. Yo no les deseo mal a aquellos que han decidido ser canadienses. Yo he escogido, como muchos otros, de ser quebequense. (Maclure, 1973:209)

Según Maclure (1973) hay que hacer la crítica de este tipo de nacionalismo, fomentar la exclusión, sin cansarse por tanto del otro polo ideológico: el antinacionalismo y el universalismo político, principalmente en período de mundialización acelerada, fragilizan la existencia de las naciones minoritarias y, haciéndolo, privan al sujeto contemporáneo de un espacio de inauguración y de conocimiento mutuos, de un lugar de reconocimiento hipotético y de un horizonte

de sentidos fundamentales. Hay que terminar de ver la nación como, de un lado, la sola o necesariamente la más importante fuente de identificación colectiva y, del otro, como un lugar de encarcelamiento identitario. Se debe considerar también como productora de lucidez y de originalidad.

La concepción de nación es un debate continuo en la sociedad quebequense y por ende entre empleadores quebequenses, en el caso particular de trabajadores migrantes es un tema ajeno, de influencia indirecta, sin embargo, cuando llegan a identificarlo es formativo sobre la realidad que se vive en la región donde laboran.

Maclure (1973) no cree que el concepto de “nación quebequense” sea por su acceso a la soberanía. Una nación, hay que recordar, es una comunidad imaginada. O precisamente en virtud del proceso de “quebequización” de la colectividad quebequense descrita por Letourneau, se encuentra que una gran mayoría de los miembros del grupo francófono han venido a imaginar y a identificarse con una identidad nacional que abraza y se confunde con las fronteras territoriales de Quebec. Si, como lo avanza Letourneau, se puede discernir tres “mundos” en Quebec (francófono, anglófono y autóctono) y si varios miembros de los mundos anglófono y autóctono no se reconocen siendo parte de una nación quebequense, esto no cambia nada el hecho que una identidad nacional (territorial) es sustituida, en el imaginario de una vasta mayoría de quebequenses francófonos, por una identidad nacional canadiense-francesa (cultural y lingüística).

La realidad cultural-histórica en empleadores quebequenses es predominantemente de origen francés, con cierta apertura al aprendizaje de otros idiomas, el español en concreto, sea por necesidad o por afinidad. La transmisión de los elementos culturales a trabajadores migrantes se realiza en forma directa por el contacto diario y personalizado en el trabajo. La recepción del medio

cultural se da en medida de la apertura de concepción humana que involucra muchos factores, sobre todo la razón.

Según Maclure (1973) la configuración de Quebec contemporáneo llama una reconceptualización de la “nación” (ya que es así que una buena mayoría de los quebequenses imaginan Quebec) que no excluye la pluralidad de sus pertenencias.

La nación quebequense en el imaginario de empleadores puede conceptualizar un proceso de inclusión temporal de la realidad de trabajadores migrantes con aportes inimaginables e inmensurables en su valor cultural.

Según Maclure (1973) varios se aferran hoy a pensar el Quebec como una comunidad de conversación plurívoca y disensual sin hacer por tanto la apología de las identidades postnacionales.

¿Las posibles identidades postnacionales se pueden ir construyendo en el diario quehacer de empleadores quebequenses en una dinámica acelerada de tiempo y espacio, las cuales pueden conllevar elementos identitarios provenientes de los diferentes grupos con valores culturales?

#### 8.2.3.2 Moral

Según Maclure (1973), Laforest deduce la ilegitimidad moral del orden constitucional canadiense actual de la violación de los acuerdos de reconocimiento mutuo, de reciprocidad, de coordinación y de consentimiento que se deben encontrar, según él, en el centro de las asociaciones políticas de tipo federal.

Las concepciones economicistas de empleadores en relación a sus competidores conllevan una crisis en el respeto a los acuerdos sociales a nivel

institucional, dejando de visualizar las prioridades a nivel humanístico reemplazándolas por conceptos de producción y beneficios económicos. La presencia de trabajadores migrantes facilita esta situación por el nivel de vulnerabilidad que viven.

Para Maclure (1973) sólo podemos desear que los nuevos intelectuales quebequenses adopten una nueva actitud y se encaucen en la vida de una verdadera ética de diálogo.

La ética del dialogo de tanto valor en la sociedad quebequense, se ha desplazado a un lugar secundario en el programa de trabajadores migrantes por las agencias de reclutamiento y de selección, quienes ocupan un papel preponderante ante empleadores y trabajadores migrantes en la imposición de sus criterios bajo la presión del argumento a la inaccesibilidad de relación de unos con otros. Si no aceptan las condiciones, los empleadores no tienen acceso a la mano de obra que necesitan y los trabajadores migrantes no tienen acceso al trabajo que necesitan.

#### 8.2.3.3 Libertad

Según Maclure (1973) D'Alemagne argumentaba que el quebequense está sometido desde su infancia y todo a lo largo de su existencia a un condicionamiento que provoca en él, con pocas variantes, todos los reflejos típicos de los colonizados a través del mundo actual.

La vivencia con conceptos de colonización de empleadores que así lo conciben es reflejada en pensamientos definidos hacia trabajadores migrantes, sobretudo quienes también perciben una situación en el mismo sentido en su lugar de origen.

Según Maclure (1973) en Groulx la denuncia de la alienación (entendida como desposesión o como sentimiento de no pertenecer más, de ser extranjero a sí-mismo) del ser histórico canadiense-francés es sin duda alguna lo que unido en una especie de meta recitación de las diferentes narraciones interpretadas hasta aquí. Ha sido siempre casi exclusivamente cuestión de alienación cultural o nacional, es decir de la opresión recibida por los francófonos en virtud de su estatus de minoría lingüística y cultural.

Según Maclure (1973) a la alienación descrita por Groulx y sus sucesores se suma la alienación en el sentido marxista del término. Los quebequenses, de acuerdo a los intelectuales nacionalistas anticolonialistas, eran estructuralmente confinados a sus identidades de colonizados y de proletarios. El acceso a los medios de producción cultural y económica les era rechazado.

Empleadores quienes se encuentran inmersos dentro de la tendencia de pensamiento de colonizados y proletarios encuentran condiciones que se asemejan a las concepciones de grupos de trabajadores migrantes que responden en forma positiva a las condiciones que se les presentan, ¿Llegan a actuar en contra de los intereses de sus propios connacionales? ¿La alienación llega a niveles en los que afectan a los miembros de su propia familia?

Maclure (1973) menciona que Hubert Aquin en “La libertad en barbecho” expresa que la fatiga cultural del Canadá-francés no termina de engendrar desidia y mediocridad. La revolución tranquila no ha transformado nada en profundidad. Como los canadienses franceses de ayer, los canadienses tienen temor de la libertad. Como la mayoría de los literatos de la melancolía quebequense, Vailleres mantiene una relación amor-decepción con su patria; una patria fuente a la vez de exaltación revolucionaria y de profunda amargura.

Las concepciones libertarias de empleadores son negadas en su esencia humana al no aplicarlas a trabajadores migrantes, impidiéndoles desde la

comunicación verbal con personas ajenas a la finca hasta el rechazo de visitas de sus familiares cercanos quienes trabajan en otras fincas, sancionando a quienes no respetan ese código de conducta de la finca, el cual tienen que aceptar y firmar al comenzar a laborar en cada temporada.

Maclure (1973) escribe que el miedo a la libertad, esta ambigüedad débil y peligrosa, este carácter temeroso de la psicología quebequense, Vallieres lo llamará a su vez al banco de los acusados.

El miedo a la libertad se manifiesta en forma mutua y complementaria por quienes conciben el mundo de la inseguridad personal por diferentes factores internos y externos. Empleadores que transmiten esos criterios logran influenciar a trabajadores migrantes dentro de ese condicionamiento, que en general, no han vivido anteriormente así en sus comunidades de origen.

Según Maclure (1973) ya en 1953, Pierre Vadeboncoeur observaba en las páginas de "Cité Libre", vencidos, muy inciertos de nuestro destino, minoritario, hemos contraído el límite de no ir hasta el final de nuestra voluntad.

Las condicionantes que se generan en el mundo comercial relativo a la competitividad propicia situaciones laborales que limitan la realización humana del empleador, orientándolo hacia concepciones de orden mercantil si desea optar por esa solución. Con ello hacen partícipes de esta situación a los trabajadores migrantes quienes deben trabajar para cumplir con dichos objetivos empresariales.

Para Maclure (1973) los autores nacionalistas melancólicos llaman y anticipan el día en el que los quebequenses se unirán al "coraje de la libertad" como la "paciencia obstinada del pasado". Solamente de esa manera la historia se pondrá en marcha y los quebequenses saldrán de su larga y desesperante hibernación.

La concepción de libertad en empleadores influencia su actuar a nivel de quienes laboran con ellos, propiciando condiciones que los fortalecen en su construcción de presente hacia un futuro. ¿La vivencia de aspectos históricos se conjuga con la concepción histórica de grupos de trabajadores migrantes?

En Maclure (1973) Vacher argumenta que para todo pueblo que un día ha sido vencido y dominado, el ascenso a la independencia aparece como una etapa redentora de su historia. Más allá de sus manifestaciones institucionales y políticas, se trata fundamentalmente de un tipo de psicodrama liberador, catarsis de renacimiento y de purificación del inconsciente colectivo.

Las concepciones identitarias basadas en momentos históricos se reflejan en las palabras, acciones y gestos de sus generadores, así mismo pueden tener proyección social hacia quienes tienen posibilidad de autoridad o mando, donde se encuentran con otras concepciones, que las aceptan, las saben llevar o las rechazan. Influyen en forma significativa quienes las aceptan y las reproducen, dándoles validez de aplicación y duración en el tiempo.

Según Maclure (1973) la independencia asociada también a “la edad adulta de Quebec”, se ha convertido en un horizonte utópico (en razón del complejo de inferioridad bien inscrito en el corazón del ser quebequense), el exilio, la huída se convertiría en el único recurso que se ofrece al estudiante descontento.

Los conceptos independentistas asociados a la madurez en empleadores son realidades que se han vivido también durante siglos en numerosas comunidades de trabajadores migrantes y que pueden propiciar una identificación de actores en la medida de un reconocimiento mutuo.

Según Maclure (1973) Yvonne Montoya y Pierre Thibeault piensan que Quebec no parece haber sobrepasado su propia autocensura, de la que los defensores de la revolución tranquila se jactan de habernos liberado. Esta censura

inherente a la organización de nuestro pensamiento impide a Quebec de acceder a los niveles de complejidad en la aprehensión que podría permitirnos, en tanto que colectividad, de retomar en cuestión todo poder, de donde viene... nos parece que este fenómeno (el estado de la censura) no ha desaparecido totalmente de las estructuras culturales y mentales durante la revolución tranquila.

La dinámica de vida en empleadores por factores sociales, económicos y políticos se desarrolla con bastante complejidad para encontrar soluciones simples. Los intentos de las agencias de reclutamiento y de selección de extraer del medio institucional la realidad de vida laboral de trabajadores migrantes aumenta más la complejidad de la situación de empleadores, introduciendo elementos que afectan su concepción de respeto a valores existentes en las instituciones.

Para Maclure (1973), el artista multidisciplinario percibe la ambivalencia de la identidad y la política de Quebec como la fuente de su estancamiento y de su esclerosis.

Máxime Olivier Moutier...yo creo que el quebequense es obsesivo. Un obsesivo, en general, es alguien que piensa en lugar de actuar... El quebequense, es alguien que retrocede. Es alguien que tiene miedo, que no intenta ir hacia adelante porque siempre hay un riesgo en ir hacia adelante. Todos los artistas de aquí sufren de esta propensión a no hacer nada, no decir nunca nada para existir. (Maclure, 1973:93)

La presencia del miedo en el actuar laboral es propiciada por varios factores principalmente por la presión ejercida por las agencias de reclutamiento y de selección que les limitan en su libertad de acción, más allá de lo legal y moral.

Según Maclure (1973) Regine Robin, profesora de sociología de la Universidad de Quebec en Montreal y escritora, la libertad es por ella encarnada en la no coincidencia, la extracción, el desarraigo, el desprendimiento, el despaisamiento, el temor. Mientras que la fijación de la identidad sofoca las

colectividades, sola la toma de notas, la pertenencia múltiple, en el medio le da al juego el espacio respirable.

La libertad de acción y participación en el programa se da en los empleadores cuando se liberan de las presiones excluyentes, innecesarias, injustas y altamente lucrativas, principalmente cuando provienen de las agencias de reclutamiento y de selección.

#### 8.2.3.4 Dignidad

Según Maclure (1973) una vida de negros no es una vida. Y todos los quebequenses eran (y son) negros, lo escribe Pierre Vailleres.

¿Se dará una transmisión de estos pensamientos identitarios hacia el sector de trabajadores migrantes? ¿Como es la percepción de trabajadores migrantes de acuerdo a la referencia que viven en las comunidades?

Para Maclure (1973) las cartas de Helene Joutras habían suscitado reacciones de todos tipos así como un debate de una rara intensidad. La joven estudiante consideraba por ejemplo que Quebec está en proceso de morir, porque las gentes se entorpecen poco a poco. Vergüenza de un pueblo que se preparaba a rechazarse una segunda vez en el espacio de 15 años, ella afirmaba querer salir del ghetto provincial del cual se levantan los muros tan alto como la estupidez humana.

Las concepciones identitarias hacia la minimización de las condiciones humanas del contexto que impulsan empleadores, ¿es percibida en la misma dimensión por trabajadores migrantes?

De acuerdo a Maclure (1973) cuando Genevieve Letarte observa el pueblo quebequense, mira un pueblo fatigado de arrastrar su identidad confusa y pesada como una bala de cañón. Pesada como una vieja carcasa.

El concepto de identidad confusa y pesada aplicado a empleadores, ¿difiere de una concepción similar en trabajadores migrantes?

En Maclure (1973) Daniel Tanguay expresa que la persistencia desgarradora de una actitud defensiva, ver hostil, con relación a Francia muestra que nuestra sociedad no ha superado verdaderamente su impedimento identitario.

Los orígenes identitarios relacionados con la historia en empleadores se diferencia de los orígenes identitarios en trabajadores migrantes, entre ellos existen quienes tienen una concepción histórica distante de la época colonial europea.

#### 8.2.3.5 Conciencia

Según Maclure (1973) para los pensadores melancólicos, estos eventos son los traumas que han modificado y alterado la auto-conciencia de los canadienses franceses y, subsecuentemente los quebequenses. Estos traumas reprimidos e interiorizados se han convertido en una segunda naturaleza y esconden clandestinamente este pequeño pueblo de América para estructurar su ethos.

Existen entre trabajadores migrantes sentimientos melancólicos no sólo sobre el pasado sino sobre la vivencia actual, su situación les propicia esas condiciones anímicas, relacionadas con su familia y su comunidad.

#### 8.2.3.6 Lenguaje

Según Maclure (1973) en Quebec existe un discurso sobre la fragilidad, la precariedad, la existencia trágica, la fatiga, la modestia, la incultura, la mediocridad, la inmadurez y la pusilanimidad del pueblo quebequense.

Condiciones semejantes a las que menciona Maclure se manifiestan en pensamientos, expresiones y comportamientos de trabajadores migrantes que conciben la experiencia de trabajo en un ámbito exclusivamente económico, recibiendo una influencia directa del empleador.

Según Maclure (1973) Robin lamenta que la identidad es a menudo aprehendida en Quebec como una esencia, dada a priori, que emana de este carácter francés de los habitantes al origen y de su idioma. Idioma e identidad coinciden, lo mismo que idioma, identidad y cultura. Resulta que el estado, estado-nación a construir o estado-providencia allí, se debe tomar en cuenta esta coincidencia, esta figura de lleno, de conservarla, de reflejarla, de reforzarla.

Las condiciones de aislamiento cultural de trabajadores migrantes impulsado por empleadores distorsiona la difusión del conocimiento francés y de la cultura de la sociedad de los empleadores.

#### 8.2.3.7 Historia

Para Maclure (1973) el origen de los males de Quebec contemporáneo: La derrota en las Llanuras de Abraham y la conquista inglesa, el abandono de la Nueva Francia por la madre patria, la dominación del conquistador y las continuas amenazas de asimilación (de las cuales el reporte Durham fue la manifestación más notable), los repetidos fracasos de refundación del país (1837-1838, 1980, 1995), las humillaciones constitucionales infligidas a Quebec (repatriación unilateral de la Constitución en 1982, fracaso del Meech en 1990), el neoimperialismo económico y cultural estadounidense, la hegemonía norteamericana y planetaria del idioma inglés, etc.

La influencia histórica en la identidad de empleadores quebequeses se manifiesta desconocida en trabajadores migrantes, la falta de comunicación real no permite comprender esa dimensión del pasado que afecta la realidad del

momento actual. La imparcialidad inconsciente de trabajadores migrantes ante las condiciones de relación con empleadores en el contexto social histórico los hace vivir sin apropiación a ningún nivel.

Para Maclure (1973) justo por la reconciliación es que un Quebec en duelo podrá quitar al fin la infancia, el invierno, la hibernación, la obscuridad o la oscuridad que caracterizan hasta aquí su trayectoria histórica.

La concepción de una reconciliación, es una alternativa que se puede manifestar también en la relación del empleador hacia el trabajador migrante, una concepción amplia de convivencia, respeto e inclusión.

Según Maclure (1973) mediante una revisión histórica es posible tener acceso a la esencia o a la substancia de la identidad quebequense. La definición y la delimitación de la autenticidad quebequense no son solamente posibilidades, sino sobre todo necesidades. La objetivación de la identidad quebequense se convierte en la condición de posibilidad de su defensa y de su promoción.

Las condiciones identitarias de empleadores quebequenses en su accionar se manifiestan en una posición de defensa ante trabajadores migrantes, a quienes se les transmite esa actitud defensiva.

Según Maclure (1973) en la Génesis de la sociedad quebequense de Fernand Dumont, uno se da cuenta de la persistencia en la historia de Quebec del discurso sobre la situación del pueblo vencido, conquistado, anexado y dominado de los canadienses, de los canadienses franceses y de los quebequenses.

Las condiciones de trabajadores migrantes provenientes de ciertas regiones del país de origen reproducen condiciones similares a las mencionadas por Dumont. Es parte de las realidades que se dan en sociedades donde se han vivido momentos históricos de conquista.

Para Maclure (1973) a finales de los años 40, la escuela historiográfica de Montreal, constituida principalmente por Guy Fregault, Maurice Seguin y Michel Brunet, se afianzaba en demostrar que los francófonos nunca se habían recuperado de la conquista inglesa de 1760.

Los momentos históricos que marcan a las sociedades que han vivido conquistas se mantienen en el tiempo cuando las condiciones sociales preservan de forma continua los elementos que se perdieron a raíz de la dominación que se vive por parte de otros. Condiciones comparables viven trabajadores migrantes en sus comunidades.

Según Maclure (1973) la conquista como episodio cataclísmico de la historia de Quebec sería, de acuerdo con los antiguos seguidores de Lionel Groulx, el suceso que ha estructurado el futuro ulterior de los francófonos en Canadá.

Las condiciones posteriores a la conquista quedan establecidas a nivel político, económico, cultural y social, siendo algunas manifiestas en las expresiones y vivencias diarias entre empleadores y trabajadores migrantes. La reproducción de un sistema colonial se da en ciertas relaciones de trabajo, tanto de la parte de unos como de otros.

Según Maclure (1973) Seguin afirma que es posible juzgar la conquista anglo-estadounidense y el cambio de imperio como el mayor desastre en la historia del Canadá francés. Es una catástrofe que arranca esta joven colonia de su medio protector y alimentador y lo afecta en su organización como sociedad y como nación en formación, condenándola a la anexión, a la subordinación política y económica... El pueblo canadiense, de acuerdo a Fregault, fue quebrantado.

Hay trabajadores migrantes que se identifican con los elementos dominantes existentes, por las condiciones que viven a nivel de exclusión y dominación en sus sociedades y lo reproducen durante la duración de su contrato.

Para Maclure (1973) convencidos de la anormalidad de la condición identitaria quebequense pasada y presente, los herederos de la escuela historiográfica de Montreal consideran que la corrección de nuestro pasado sería el desafío más importante de nuestra historia. Es suficiente con observar enfrente de nuestros ojos el estatus del pueblo vencido y dominado y de iniciar un proceso de descolonización el cual, dos siglos después, va a tardar en concretizarse.

Las condiciones dominantes en la sociedad se perciben en el pensamiento de empleadores hacia trabajadores migrantes, quienes están en proceso de construir su historia en las comunidades originarias, accediendo a mejores condiciones económicas.

Para Maclure (1973) los escritos de la acción política del psiquiatra-político Camil Laurin son ejemplares en este sentido. Las consecuencias de la conquista no eran siempre reconocidas, asumidas y sublimadas, la exploración del inconsciente colectivo quebequense parece presentarse como una cantidad de prolegómenos al desarrollo de la autonomía y de la madurez de Quebec. Dumont fue quien le da la mayor sustancia y profundidad a esta empresa del psicoanálisis colectivo.

Las consecuencias colectivas de la experiencia de relación entre empleadores que defienden sus ideas nacionalistas, son diferentes con las acciones de aislamiento social e individualistas que transmiten a trabajadores migrantes, evitando ser congruentes e identificados con sus ideales.

Según Maclure (1973) es aquí que se sitúa, de acuerdo a Dumont el nacimiento de la colectividad francesa en América. De acuerdo a él, una ruptura

se ha dado de forma muy temprana en la proyección del sueño europeo en la Nueva-Francia. De tal manera que el origen nos aparece menos como un comienzo que como un aborto. Es una sociedad traumatizada, refugiada y acurrucada en la guata de la utopía que el inglés la vendrá a ocupar.

Las condiciones de dominación que se perpetúan en el tiempo y se mantienen vigentes en empleadores son reproducidas en el pensamiento de trabajadores migrantes, afectando la posibilidad de reorientar el rumbo de esa realidad.

Según Maclure (1973) lo que se debe recordar de esta larga apología de la sobrevivencia, es menos la protesta a la sumisión que a la pertenencia lenta y sutil de la imagen que el otro proyecta sobre sí. A fuerza de repetir los mismos argumentos por persuadir al conquistador de la pertinencia por el de la existencia de una sociedad francesa, se termina por crear sus propias razones de ser.

Las condiciones de aceptación de la dominación en las diferentes esferas del ser producen una condición de creencia limitante de la realidad de importancia en el contexto social y cultural. Trabajadores migrantes manifiestan pensamientos de este tipo entre los compañeros de trabajo del mismo origen nacional.

Para Maclure (1973) Dumont es un existencialista histórico y relacional, por lo tanto temporal, que no está fundamentado en una naturaleza pretendidamente inmutable y eterna.

Las condiciones de temporalidad en el pensamiento de empleadores son magnificadas en forma general a la vivencia integral de trabajadores migrantes.

En Maclure (1973) se expresa lo escrito por Dumont. Descubrir lo que era tan duro a admitir a lo largo de nuestra historia: el menosprecio con respecto a

nosotros mismos. Sin duda nos hemos apropiado de la mirada que nos echaba el conquistador y que oscilaba entre la piedad por nuestros retrasos y la ternura de nuestros aires populares... El sentimiento de inferioridad era una de nuestras marcas distintivas, nosotros la habíamos mantenido con cuidado, como una de las maneras de practicar la sobrevivencia. ¿Nosotros nos hemos curado de ese mal?

¿Se realiza una transmisión de pensamientos de empleadores que viven en un nivel de concebir condiciones marginales de discriminación y explotación de trabajadores migrantes?

Según Maclure (1973) la Génesis nos dejó, escribe Dumont, un siglo después, que los problemas no han tenido soluciones todavía, hay reflejos que parecen repeticiones.

La problemática de relación de empleadores con trabajadores migrantes se repite constantemente como producto de un estancamiento de la solución en el tiempo, sin existir una voluntad en la búsqueda de alternativas de convivencia.

Según Maclure (1973), el diagnóstico de Dumont es claro: a pesar de la revolución tranquila y la emergencia del afirmacionismo quebequense, la situación de fondo no ha cambiado. Ya que nuestra colonización mental (y) nuestro exilio en las representaciones que no son verdaderamente las nuestras, no han cesado, la fuga anterior en el trabajo compensatorio del sueño y de la utopía nos caracterizaría siempre.

Los pensamientos que se desean mantener en el tiempo, producto de acontecimientos del pasado se exteriorizan en la vida cotidiana, donde se reproducen hacia los otros, sobretudo en el caso de empleadores, ante quienes tienen dependencia de ellos, como los trabajadores migrantes. Dependencia que la extienden a la persona en forma integral.

Según Maclure (1973) la ambigüedad identitaria y política de los quebequenses es aprehendida bajo el signo de la anormalidad, de la tara congénita, del problema a resolver para acceder a otra etapa (la madurez) en nuestro devenir colectivo. Nuestra identidad es entonces, según Dumont, problemática, confusa.

Las condiciones de convivencia colectiva en la sociedad les permite a empleadores mantener sus elementos culturales. Estos no son dados a conocer a trabajadores migrantes, quienes provienen de condiciones culturales diferentes con siglos de existencia.

Según Maclure (1973) Dumont creía que una ruptura y un recomienzo políticos, se encarnan en la independencia, la cual podría ser la fuente de una mutación de la representación en sí de la nación canadiense-francesa. Según él, la independencia podría potencialmente actuar a título del fundamento de un nuevo discurso, de un nuevo vocabulario identitario y de una nueva referencia a la cual se podrían reportar los quebequenses en la definición de su identidad colectiva.

Las condiciones políticas son de importancia humana significativa, donde se toman las decisiones del contexto exterior existente, sobre todo en el caso de las condiciones democráticas canadienses, las cuales son extraídas de la relación con trabajadores migrantes, quienes no tienen la opción de optar a su conocimiento y aprendizaje.

Según Maclure (1973) hay pueblos que pueden verse en su pasado en ciertas grandes acciones fundadoras: una revolución, una declaración de independencia, un cambio de dirección significativo que conlleva la certitud de su grandeza. En la génesis de la sociedad quebequense, no hay nada parecido. Solamente una larga resistencia.

La resistencia del pueblo quebequense es manifiesta en diversas modalidades, siendo una de ellas el idioma. Intereses definidos impiden su aprendizaje por trabajadores migrantes. ¿Será un elemento de limitación, dominación, discriminación o de exclusión?

Para Maclure (1973) la fuente del inconsciente colectivo quebequense se ha formado, según Cantin, a partir de las trampas, de los fracasos y esperas desesperantes que han marcado la historia de Quebec desde su creación. Los pueblos, considera la filosofía, tienen vidas interiores que estructuran inconscientemente su manera de ser al mundo.

El colectivo quebequense se reproduce visualmente en las diferentes manifestaciones sociales y laborales hacia trabajadores migrantes, quienes refuerzan sus lazos de convivencia colectiva con sus compañeros y sus familias a través de una continua y costosa comunicación. La relación de unos con otros modifica parámetros propios de cada uno, la necesidad de unos a otros establece condiciones de dependencia, la cual trata de mantenerse en un plano laboral, sin que profundice en lo subjetivo, donde no se establecen lazos de relación personal.

En Maclure (1973) es solamente asumiendo y apropiándose de un pasado doloroso que el Quebec de Serge Cantin podrá poner término a la repetición inconsciente de su pasado. Cantin mira sobre el futuro de la memoria, sobre la posibilidad de hacer salir impetuosamente del pasado de otros significados, hasta ahora olvidados, reprimidos o censurados. La liberación pasa necesariamente, según él, por la amnesia.

Las condiciones de dominación y aislamiento del contexto social propiciado por empleadores, genera en trabajadores migrantes una actitud de ignorancia del medio circundante y amnesia de lo existente, sobretodo de las condiciones en contra de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y otros derechos fundamentales de todo ser humano.

Según Maclure (1973) Cantin hace suya la frase de Dumont de querer que sólo un gran proyecto político sea capaz de reconciliar una comunidad nacional dividida y fragmentada.

Las ideas políticas que conlleven elementos de identidad entre empleadores quebequenses pueden propiciar condiciones de futuro diferentes a las existentes, las cuales se van a manifestar en trabajadores migrantes, en quienes provienen de ambientes políticos muy limitados.

Según Maclure (1973), de acuerdo con Corneiller, la matriz ideológica del separatismo quebequense, en su forma original y la más pura, estaba fundamentada sobre un diagnóstico valiente (que otros dirán pesimista) de los males de Quebec que conlleva la derrota, la dependencia y la sumisión: la introspección de la figura del otro, complejo colectivo de inferioridad, identidad bullosa e incierta, retardo cultural relativo, enfermedad lingüística profunda, exclusión de las actividades y de los centros de las decisiones económicas modernas, sumisión excesiva a la autoridad y a la tradición, etc.

Las condiciones de miedo que son impuestas por las agencias de reclutamiento y de selección contribuyen al establecimiento de un sistema de trabajo que limita, destruye la libertad de trabajadores migrantes y propicia la dependencia, siendo contrario a las alternativas de libertad que son propias del medio.

Según Maclure (1973) un proyecto soberanista-asociativo (o de sociedad) enrevesado y miedoso no hará más que fortalecer, según Vacher, la interiorización de la ambigüedad que aflige al pueblo quebequense desde su nacimiento. En su variante asociacionista, el proyecto soberanista sería de una falsa-apariencia más que una salida, perdiendo así su posibilidad de electrochoque psico-histórico.

Las condiciones de relación del empleador quebequense, con ciertas limitaciones, con el trabajador migrante dan secuencia a una posición no esclarecida sobre la situación laboral y personal, mantienen la ambigüedad a todo nivel y facilitan el enriquecimiento de unos pocos, quienes la manipulan.

En Maclure (1973) Christian Dufour expresa que los quebequenses están todavía muy afectados por las secuelas de la conquista que han sufrido en el siglo XVIII, y que sigue siendo reprimida dentro de su inconsciente colectivo.

Los elementos de dominación a nivel inconsciente son vividos por empleadores y trabajadores migrantes en su relación cotidiana, llegando a niveles que contradicen los principios que anhelan obtener de otros.

Para Maclure (1973) sin negar que las identidades se formulan a partir de una inscripción en un contexto espacio-temporal, el politólogo Leon Dion argumentaba que era menos por los estigmas de su pasado que por las representaciones de su presente y las anticipaciones de su futuro que las naciones afirman y viven su identidad.

Las condiciones temporales presentes en trabajadores migrantes generan inestabilidad en la posibilidad de concebir un futuro, los pensamientos de empleadores contribuyen hacia su propia inseguridad en el tiempo, facilitando el aprovechamiento de esta situación por otros, sobretodo intermediarios.

Según Maclure (1973) Laforest no cree en efecto en la necesidad histórica y teórica de la independencia de Quebec. Según él, una nación puede muy bien emanciparse al exterior de los confines del modelo estado-nacional. Moral y políticamente, yo creo que el federalismo y la independencia han podido los dos reclamar la legitimidad en la historia de Quebec, argumenta Laforest.

Las condiciones independentistas pueden proveer a empleadores condiciones de posibilidad de solidificar sus principios y valorar su existencia a nivel de nación, aunque se manifiestan contradicciones económicas. Trabajadores migrantes se abstraen de la realidad de lucha por su libertad cuando conviven condiciones contrarias a los principios básicos que las alimentan.

Según Maclure (1973) la corriente ortodoxa del nacionalismo quebequense, según Laforest, es “el que sabe a dónde la razón y la historia llevan necesariamente a Quebec.”

Empleadores quebequenses que poseen criterios nacionalistas independentistas como alternativa de solución a los problemas identitarios los reflejan en los trabajadores migrantes, quienes perciben una problemática que no llegan a racionalizar.

Según Maclure (1973) Laforest sostiene que uno se equivoca cuando se encierra un pueblo en un destino particular. En su narración de la identidad quebequense, el avance que las conciencias iluminadas que hacen de la soberanía de Quebec una encubierta de la implementación de la razón en la historia tienen un camino equivocado.

Las concepciones de pueblo con destino a nivel histórico son muy diversas en trabajadores migrantes, quienes provienen de culturas diferentes dentro de un mismo territorio nacional. Empleadores racionalizan las diferencias.

Según Maclure (1973) para Laforest la reivindicación histórica debe ser evacuada del nacionalismo quebequense. Él escribió: sobrepasar la conquista es aceptar para Quebec la identidad de una sociedad distinta plurinacional, es también reconocer que las instituciones del parlamentarismo británico nos pertenecen en propio, es al fin, admitir que en una sociedad donde el francés

debería ser la lengua común, el inglés representa también uno de los idiomas históricos. En dos palabras, es aceptar la hibridez de Quebec.

La diferencia de culturas en la sociedad quebequense es manifiesta en la relación de empleadores con trabajadores migrantes provenientes de diferentes culturas y naciones. La convivencia y aceptación cultural se va construyendo en el tiempo, atravesando etapas difíciles, de rechazo y marginación en unos casos, y de asimilación y aceptación en otros.

#### 8.2.3.8 Cultura

Según Maclure (1973) el autocastigo, el masoquismo, la autodevaluación, la depresión, la falta de entusiasmo y de vigor, son unas de las actitudes desposeídas que los antropólogos ya han bautizado de “fatiga cultural”. El Canadá francés está en estado de fatiga cultural, y ya que esta invariablemente fatigado, se convierte en el que fatiga.

Los elementos culturales de empleadores quebequenses son desconocidos a nivel social por los trabajadores migrantes, quienes viven varios meses al lado de la cultura predominante de empleadores, sin conocerla y sin manifestar externamente la propia. Trabajadores migrantes también conciben pensamientos de fatiga cultural.

Para Maclure (1973), Aquin afirma que la cultura canadiense-francesa ofrece todos los síntomas de una fatiga extrema: ella aspira a la vez a la fuerza y al reposo, a la intensidad existencial y al suicidio, a la independencia y a la dependencia. La resignación y el activismo componen la depresión explosiva de Aquin y de sus compatriotas.

Las contradicciones vivenciales que exteriorizan empleadores hacia trabajadores migrantes contribuyen a complicar las posibles soluciones a la

problemática existente, quienes las hacen propias y las reproducen les agregan elementos que recién aprenden.

Según Maclure (1973) el intelectual y crítico Louis Corneiller concibe que los quebequenses sufren de alienación cultural aguda. En otras palabras, nosotros somos una buena banda de colonizados. La tragedia del colonizado es que más su estado es grave, más son los sobresaltos de conciencia que le hacen falta. La colonización suave para retomar la expresión de Corneiller, posee como corolario la trágica indiferencia de sus víctimas.

Las afinidades de las condiciones culturales que se dan entre empleadores y trabajadores migrantes abarcan aspectos políticos, históricos, idiomáticos, sociales y económicos. La indiferencia ante la realidad de relación por parte de unos y otros contribuye a la dominación y destrucción de una posible convivencia humana racional y complementaria. Aparecen las víctimas y los victimarios.

Para Maclure (1973) varios rasgos culturales del Quebec contemporáneo tienen la huella digital, según Larose, de nuestra historia de colonizados o de nuestro viejo complejo de inferioridad canadiense francés.

Los elementos identitarios que afectan la expresión individual dentro de un contexto social es externada por empleadores que conciben su relación con trabajadores migrantes basada en criterios comparativos limitantes y autodestructivos.

Según Maclure (1973) Quebec y la cultura quebequense son frecuentemente invocados para ser criticados: la cultura quebequense es una representación cerrada y repetitiva de la realidad limitada a un operante imaginario, una calle que se dirige al vacío.

Las culturas de trabajadores migrantes y empleadores son variadas y muy diversas, provenientes de contextos históricos, sociales y humanos que se encuentran en un momento dado por la existencia de una mutua necesidad de convivencia y relación laboral. Ambos grupos pueden continuar conviviendo sin conocerse, desaprovechando una oportunidad de desarrollo humano mutuo y de construcción de elementos de la identidad en un mismo continente americano.

### 8.3 Reflexiones finales del capítulo

La identidad guatemalteca y la identidad quebequenses son caracterizadas en los componentes que se describen a continuación.

<b>Identidad Guatemalteca</b>	<b>Identidad Quebequense</b>
Libertad	Valores
Dignidad	Libertad
Cultura	Lenguaje
Lenguaje	Religión
Estructura Social	Historia
Trabajo	Cultura
Impuestos	Moral
Migración	Dignidad
Identidad maya	Conciencia
Valores	-
Religión	-
Historia	-
Justicia	-

Las identidades de trabajadores migrantes y de empleadores van generando condiciones identitarias durante el proceso de interrelación que establecen elementos propios de nuevas identidades, se genera, de forma

inconsciente la concepción de un componente de la identidad en relación a la pertenencia nacional dentro del mismo continente americano.

### *La Identidad en los trabajadores migrantes*

La identidad guatemalteca se caracteriza en función de la nacionalidad, como parámetro de identificación entre trabajadores migrantes, hacia sí mismos y hacia los otros.

La identidad guatemalteca a nivel interno es muy diversa, existen diferencias culturales, sociales, económicas, políticas y religiosas. Elementos identitarios que son desconocidos por trabajadores migrantes quienes no han vivido fuera de sus comunidades anteriormente. A través de ésta experiencia identifican diferencias y similitudes culturales con otros compañeros de trabajo, conocen sus idiomas, sus costumbres y sus tradiciones.

La nacionalidad se conceptualiza a nivel de grupo, los aspectos específicos de cada grupo se manifiestan en el vivir diario. Provocando reacciones de dependencia o rechazo en función de los pensamientos, las pasiones y las concepciones de vida.

La nacionalidad guatemalteca es la base de la identificación de trabajadores migrantes para su selección y participación en el programa. Las condiciones que viven trabajadores migrantes en su país de origen conforman criterios de valoración diferentes a los existentes en Canadá. Estos criterios se definen de acuerdo a sus concepciones y experiencias de vida.

Los trabajadores migrantes reciben la influencia social existente en sus comunidades, así mismo se definen en el ambiente de trabajo por los valores personales y sociales que predominan. La sociedad donde viven varios meses al

año tiene manifestación de sus valores cuando entran en contacto con trabajadores migrantes.

Entre las condiciones que viven trabajadores migrantes están, una nueva experiencia de trabajo, un nuevo idioma, una nueva cultura, nuevas condiciones ambientales que los rodean, nuevas circunstancias laborales, nuevos métodos de trabajo y de vida, entre ellas el contrato fijo con empleador único. La legalidad de ciertas condiciones dentro del programa establecidas institucionalmente son criticadas fuertemente por académicos canadienses a nivel nacional e internacional.

La prioridad de identificación de trabajadores migrantes en base a su origen nacional genera que se den condiciones similares entre ellos, aún siendo de diferente origen étnico. Desconocen la existencia de las políticas contra la discriminación en la Comisión de los derechos de la persona en Quebec.

La limitación de la libertad de comunicación de trabajadores migrantes se fundamenta en criterios relativos a la prevención y la seguridad, teniendo como objetivo verdadero el mayor aprovechamiento productivo del trabajador migrante, conociendo el nivel de vulnerabilidad en el que se encuentra y la necesidad económica de sus dependientes. Las condiciones de libertad de expresión se definen hacia determinadas personas, bajo sanción por desobediencia. El control de los movimientos del trabajador migrante se realiza mediante la utilización de tecnología visual actualizada.

Un componente de la identidad guatemalteca es la existencia de valores en las personas y en la sociedad de origen. La diversidad de valores en trabajadores migrantes involucrados en el programa se incrementa en forma cualitativa y cuantitativa ante su movilidad continua. La pluralidad de culturas enriquece el intercambio.

Los valores que existen en la sociedad quebequense se mantienen en forma oculta hacia trabajadores migrantes, siendo realidad la manifestación de antivalores en buen número de casos, tal la situación de falta de libertad de comunicación verbal con personas externas a las labores de la finca. Esto también se manifiesta en concepciones excluyentes en cuanto al idioma, a la alimentación, al transporte, a la cultura, al acceso a la salud, a las normas de trabajo y a derechos humanos fundamentales. La vivencia como trabajadores migrantes se maneja con plena dependencia de la voluntad de empleadores. Las manifestaciones de injusticias laborales y humanas se multiplican de año con año, la mayoría sin conocimiento de las instituciones que deben velar para su respeto.

Hay concepción de valores que viven trabajadores migrantes que son diferentes a los de otros, la sociedad donde viven es otra, las manifestaciones que expresan permiten considerar que su concepción de ciertos valores ha cambiado, por lo menos durante la duración del contrato. Uno de los valores que se hace remarcar es el respeto a los bienes ajenos, valor que se manifiesta en el comportamiento de trabajadores migrantes. Otro valor es la condición de paz y tranquilidad estructural hacia los otros, ausencia de violencia física a nivel personal como social, propiciado por las condiciones sociales existentes en las comunidades canadienses donde habitan. Otro valor es la honradez de los bienes ajenos, son muy raros los casos en los que se escucha que un trabajador migrante ha robado algo de un empleador o de un compañero de trabajo.

La existencia de los valores en trabajadores migrantes se consolida cuando hablan de ellos. Constantemente están en comunicación verbal con la familia y es la oportunidad para afianzarlos. Quienes tienen acceso a Internet se mantienen informados de lo que sucede a menudo en su familia y comunidad. Se hacen partícipes de actividades sociales, culturales, religiosas y deportivas a través de este medio de comunicación. Los hijos de trabajadores migrantes están siendo formados con una condición particular de vida, la separación de padre o de la madre durante un período de tiempo en el año. Las familias reciben la influencia

del padre o madre cuando regresan al hogar con otros valores o con otras actitudes en la vida. Cambian la concepción de la familia y en ciertos casos concepción de vida.

La pertenencia geográfica se hace manifiesta en trabajadores migrantes, comparten experiencias de vida. Los fenómenos naturales generan expresiones de solidaridad entre ellos. La conciencia de ser trabajadores migrantes propicia actitudes solidarias cuando se presentan problemas de distinción en aspectos específicos, grupales, laborales o personales.

La permanencia en el programa genera condiciones de competencia laboral con componentes individuales. Los trabajadores migrantes están conscientes de su condición de temporalidad donde están trabajando, lo que hace que no se identifiquen con el medio ni con las personas que conviven en forma estable y definitiva, los pensamientos de su ser pleno están en su hogar, en su comunidad.

Las manifestaciones culturales de trabajadores migrantes se encuentran totalmente limitadas y minimizadas por las condiciones de trabajo impuestas por quienes no saben o no desean conocer en ellos su riqueza cultural ancestral. La expresión cultural de trabajadores migrantes es apreciada por la sociedad en su conjunto cuando viajan a sus países, sin embargo, no manifiestan la misma expresión en el espacio laboral.

Los trabajadores migrantes expresan una pluralidad y diversidad de culturas. Quienes son de origen maya mantienen sus idiomas, su visión del mundo, sus relaciones con otros, su alimentación, sus costumbres y tradiciones. La comunicación con su medio cultural se realiza ampliamente cuando hay acceso a Internet, situación en la que se fortalece la identidad cultural.

Las condiciones de diversidad de culturas que existe en la sociedad de origen de trabajadores migrantes es una realidad intercultural en sectores de la sociedad quebequense.

La interacción entre trabajadores migrantes de diferentes orígenes étnicos permite establecer una relación interétnica, tanto de un mismo país como con grupos étnicos de otros países. La dinámica social que se genera es alimentada por la convivencia en armonía que desean vivir los trabajadores migrantes.

La identidad guatemalteca tiene una historia mestiza, una concepción intercultural equilibrada. Existen símbolos identitarios que la definen, como son el idioma, expresiones verbales, gestos, valoración de la naturaleza (volcanes, montañas), música, bailes, trajes, la alimentación (maíz, frijol, tamales, tortillas, pollo campero), bebidas (jugos naturales, cerveza, licor). El estoicismo, la prudencia al hablar, observadores, reservados, desconfianza preventiva, capacidad de resistencia. Egoísmos con expresiones diversas. Concepciones comunitarias y familiares profundas y con apropiación significativa. Interdependencia familiar y social. Ortodoxias religiosas. Expresiones de tipo feudal en la relación, con respeto y jerarquía. Convivencia interétnica. Las experiencias de la guerra y condiciones sociales difíciles vividas forman parte de la identificación nacional. Así mismo identifican los fenómenos naturales, terremotos, inundaciones. Enfermedades y sistemas educativos. Crisis económicas. Eventos políticos significativos. Actividades deportivas, partidos de fútbol, logros internacionales.

Comportamientos de recelo, desconfianza y tendencia a guardar silencio se manifiestan en trabajadores migrantes sobre todo cuando se encuentran en condiciones laborales adversas a su dignidad humana. La situación de defensa que deben asumir hace que tengan este tipo de reacciones. Las pertenencias religiosas católicas o evangélicas dividen los grupos sociales.

El tipo de relación cultural en el dominio de uno al otro se aplica a la realidad de trabajadores migrantes, quienes perciben el dominio económico y cultural. Aprenden a conocer, imitar, asimilar ciertos elementos culturales en su

quehacer diario a pesar de la limitación en la comunicación que impide una mayor interacción. La negación en la relación es decisión de trabajadores migrantes, quienes viven en suelo quebequense sin desear pensar en la cultura de quienes los rodean.

Cuando trabajadores migrantes manifiestan sus costumbres y tradiciones se presentan diferencias significativas ante los otros. Quienes se disocian de sus elementos culturales en su relación con la cultura del medio aceptan cánones de conducta diferentes a los tradicionales. Hay quienes perciben elementos culturales que utilizan a su favor mediante una aparente alienación obteniendo beneficios por su conducta.

La concepción comunitaria en la vida de trabajadores migrantes se contrapone a una concepción individualista de la relación entre personas. La convivencia diaria en el trabajo y en la vivienda entre trabajadores migrantes establece relaciones de solidaridad y comunicación en su quehacer cotidiano, en el respeto y confianza en la realización de las tareas de la vivienda. La utilización de espacios comunes así como de utensilios, maquinaria propicia conceptos de colectividad y apoyo mutuo.

Los trabajadores migrantes provenientes de comunidades con organización social analizan y critican posiciones de orden individual sobre intereses de beneficio colectivo. Trabajadores migrantes que son dirigentes en las comunidades de origen confrontan sus sentimientos y experiencias ante la relación humana en el individualismo y el trato impositivo.

Los trabajadores migrantes aspiran a ser escuchados en sus peticiones y decisiones en su actuar en aspectos que les relacionan. La posición de exclusión de trabajadores migrantes de la discusión sobre el programa por parte de las autoridades gubernamentales contribuye a su continua explotación.

La exclusión cultural de la vida de trabajadores migrantes es parte de su realidad durante la duración del contrato, sobretodo cuando no se permiten las expresiones culturales en fechas específicas que les son significativas.

La capacidad de adaptación a condiciones externas diferentes a las conocidas se realiza de una manera inmediata y abrupta. La necesidad de sobrevivencia humana propicia facultades que permiten continuar el proceso de vida. Uno de los cambios más significativos es el de la alimentación. Se generan percepciones nuevas sobre el contexto espacial de los lugares de compra de los alimentos, su accesibilidad, identificación de los empaques, condiciones de almacenamiento en los supermercados, tipos de alimentos, costos, manera de prepararlos, almacenarlos en la vivienda. Nuevos sabores, olores, formas, colores, dimensiones. Utilización de tecnología diferente para su preparación, calentamiento y conservación. Nueva maquinaria a usar para lavar y secar la ropa, sustituyendo el uso de ambientes naturales por ambientes internos y controlados. El día de compras en el supermercado se generan condiciones de comunicación entre los trabajadores migrantes, posibilidad de encontrar familiares y otros miembros de su comunidad.

Las condiciones de vivienda que experimentan al cambiar del núcleo familiar a la competitividad laboral les afectan. En los alojamientos tienen que compartir dormitorios, sanitarios y otros espacios necesarios para su existencia. Las condiciones materiales inferiores que encuentran en espacios habitacionales se une a la falta del respeto a su dignidad individual, pérdida de intimidad y falta de espacio para su desarrollo individual.

La ausencia de relaciones sexuales en hombres trabajadores y mujeres trabajadoras de edades jóvenes y en plena salud, separados del ambiente matrimonial o de pareja, sin posibilidad moral o física de vivir plenamente y realizarse como seres humanos es uno de los elementos de mayor penalidad para los progenitores de la familia.

Las relaciones sexuales en la relación con empleadores o miembros de su entorno propician condiciones de beneficio personal y comunitario en la ampliación de opciones laborales, económicas y sociales. Provocando cambios en concepciones de vida, así como la manera de disfrutarla o afectarla. Las pasiones sentimentales generan situaciones que destruyen las familias, sea por causas internas o externas, sobretodo provenientes del entorno social.

Los razonamientos y sentimientos que se generan a partir del momento que racionalizan su regreso al ambiente familiar propician concepciones y vivencias del tiempo particulares y diferentes al resto del período de contratación. El reencuentro familiar es de realización plena. Sobretodo cuando se han vivido condiciones de separación que marcan en forma significativa a los hijos que tienen relaciones estrechas y dependientes sentimentalmente de los padres o madres de quien se separan por un período de tiempo que consideran eterno.

Los conocimientos adquiridos y las experiencias vividas por trabajadores migrantes les coloca en un espacio comunitario diferente al que tenían en las condiciones originales, tanto a nivel individual como social.

La alienación cultural se da en trabajadores migrantes que imitan y siguen al pie de la letra las imágenes identitarias del medio, dejando por un lado sus costumbres y tradiciones, llegando en ciertos casos a negar sus orígenes. La alienación en relación al idioma es evidenciada en cuanto se vuelve un instrumento de dominio.

La memoria en las culturas en interacción se hace presente en los grupos de trabajadores migrantes, manteniendo un clima de construcción histórica de la relación.

Los individuos poseen una libertad completa de selección de sus pensamientos, reflexiones, aunque se ejerce en un contexto limitado, sin que haya

una medida colectiva, aprobada y reconocida. Esta ausencia de un principio único de interpretación de la realidad es un elemento fundamental de toda situación anómica y destructiva.

La reacción de trabajadores migrantes se hace manifiesta en ocasiones cuando son maltratados y recurren a los idiomas que no son comprendidos por el empleador los cuales les permiten comunicarse entre sí en forma discreta, sin ser entendidos en sus expresiones, de esta manera evitan ser afectados personalmente. Hay encargados y empleadores que prohíben la comunicación en otros idiomas.

El conocimiento del idioma francés es de vital importancia en la vida cotidiana de trabajadores migrantes que se encuentran en medios donde necesitan comunicarse en ese idioma. La frustración y desesperación se apodera de ellos cuando tienen que hacerlo y no entienden ni los entienden. Así mismo, la falta de comunicación por idioma genera condiciones de tensión e injusticias cuando empleadores o encargados no pueden transmitir adecuadamente las instrucciones de trabajo, finalmente sancionan a trabajadores migrantes por realizarlas de la manera como han comprendido y no como el empleador lo deseaba.

Trabajadores migrantes que desean organizarse son sancionados inmediatamente, regresados a sus países de origen y excluidos del programa. Cuando trabajan en lugares donde se prioriza la producción ante sus condiciones humanas, realizan que se encuentran marginados del conocimiento de la ley que los podría proteger. Cuando viven injusticias o tienen necesidades presentan extremas dificultades para poder expresárselas al encargado o empleador que no entiende el español que ellos hablan.

La limitación del aprendizaje del idioma francés es un factor que potencializa el dominio del empleador a todas las esferas de la vida del trabajador

migrante, en casos de enfermedad o accidente de trabajo, compra de alimentos o cualquier mercadería, transacciones bancarias, cualquier documento que debe firmar. Las posibilidades de comunicación del trabajador migrante con otras personas de la comunidad o instituciones son casi nulas, está limitada a gestos. Los textos escritos están fuera del alcance de comprensión de trabajadores migrantes. Su vulnerabilidad es extrema.

Existen pensamientos, actitudes y comportamientos propios de la historia vivida que identifican a unos trabajadores migrantes de otros. Tal el caso de la capacidad de mantener silencio y sobrevivir en condiciones difíciles sin manifestarlo. Trabajadores migrantes no tienen identificación con ninguna institución, consideran estar aislados de ellas, ya han vivido numerosas experiencias frustrantes con los representantes diplomáticos. Los trabajadores migrantes tienen escaso conocimiento sobre la existencia de la Carta de derechos de la persona y de la juventud en Quebec, la cual garantiza el respeto y la defensa de sus derechos humanos. Para la defensa de sus derechos reciben ayuda de organizaciones sindicales y personas individuales.

Los acuerdos de paz son una muestra significativa como se puede intentar orientar la identidad de un pueblo hacia la unidad nacional. La historia de los trabajadores migrantes es producto de un concepto de unidad nacional, de los diferentes grupos étnicos guatemaltecos. Cada uno con su propia especificidad. En los trabajos que desempeñan se encuentran trabajadores migrantes de las diferentes regiones del país, mezclados en el desempeño del trabajo y en las viviendas, se dan a conocer unos a otros. Se defienden en función de la nacionalidad cuando es necesario o se les afecta en forma común.

Las múltiples cualidades de los trabajadores migrantes no son manifiestas para la comunidad, siendo numerosos quienes provienen de comunidades con historia comunitaria. La temporalidad de trabajadores migrantes es un elemento que contribuye a su explotación y preservación de acciones que están fuera de la

ley y de las normas establecidas debido a su limitación en el acceso a las instituciones que las hagan respetar y cumplir. La contradicción que se genera es al impedir que trabajadores migrantes tengan acceso a la defensa de sus derechos en sindicatos dentro de sus empresas. Las acciones antisindicales que se generan en las agencias de selección y reclutamiento por algunos dirigentes dañan al movimiento sindical en general incluyendo al patronal.

Los trabajadores migrantes viven un momento histórico en el que, por trabajar reciben un salario que les permita satisfacer sus necesidades personales y familiares, siempre y cuando terminen su contrato. Las nuevas condiciones de vida que permiten los salarios de los trabajadores migrantes contribuyen a que se realice un análisis y se establezcan nuevos parámetros de la identidad guatemalteca. Ciertas condiciones sociales y culturales les son desfavorables. Los grupos principales de este momento histórico son los trabajadores migrantes, los empleadores y los funcionarios de los gobiernos.

La historia que hacen los trabajadores guatemaltecos migrantes es con muchos sacrificios y penalidades por las condiciones que les son impuestas. Los efectos en trabajadores migrantes son enormes, a nivel moral, ético, económico, social, cultural y religioso sobre todo cuando las circunstancias que se les presentan son a través de la explotación por un empleador dominador.

La construcción de una identidad entre los grupos en relación, guatemaltecos y canadienses debería ser en función de establecer relaciones justas, equitables, de respeto humano de unos a otros.

La experiencia histórica que vive el migrante guatemalteco, no sólo a nivel temporal sino en general, contribuye a la identificación cultural, nacional y social entre guatemaltecos en el exterior. Así mismo define a otros en contextos de asimilación, adaptación o alienación, como opten por vivir su identidad. Las generaciones futuras de los migrantes tienen una formación diferente a la que han

recibido los padres, ya que conciben el mundo con las relaciones globalizadas, lo que ha sido y es parte de su vida, así mismo perciben las informaciones sobre diferencias geográficas, culturales, sociales que son transmitidas verbalmente o por fotos, películas y diferentes métodos de comunicación.

La experiencia de los trabajadores migrantes en su exclusión a los derechos que tienen otros trabajadores migrantes evidencia la necesidad de un enfoque político y humano por parte de los Estados involucrados. Todos los trabajadores migrantes pagan los impuestos federales y provinciales. Sin embargo, no reciben los mismos beneficios que reciben otros trabajadores que pagan los mismos impuestos.

Los trabajadores migrantes desarrollan labores que no son ocupadas por trabajadores locales, prioritariamente las relacionadas con la tierra, demostrando su historia sobre el conocimiento de la agricultura desde el primer día que llegan a trabajar. Sin conocer el nuevo medio, generan una comunicación simbólica cuando no hay quien hable el español y esto les permite comenzar a cumplir las tareas que les son asignadas.

Los trabajadores migrantes mantienen una experiencia de miedo y temor a perder su trabajo y con ello sufrir las consecuencias familiares respectivas. Trabajadores migrantes serviles reciben la palmada del empleador o el beneplácito de los encargados, muchos de ellos son latinoamericanos establecidos en Canadá, quienes intentan reproducir un sistema de opresión que según ellos existe en sus países de origen.

Los trabajadores migrantes que perciben condiciones de explotación inaceptables se extraen en pensamiento del medio que los rodea, acudiendo en sus penas a la comunicación con sus familiares, rechazando las expresiones sociales del empleador.

Los ingresos que obtienen los trabajadores migrantes les permite acceder a bienes y servicios de la sociedad donde viven y al mismo tiempo a sus familias en su lugar de origen. Donde invierten en nuevas posibilidades de ingresos u otro tipo de inversiones de mayor prioridad, durante el tiempo en el que están en convivencia con sus familias.

Cuando el trabajador migrante 'no obedece' las instrucciones que le son giradas por empleadores y encargados recibe malos tratos, insultos, con la posibilidad de perder su trabajo. Sus condiciones de vida se le establecen con importancia si son en relación a la producción. Cuando entran en contacto con personas dedicadas al apoyo de sus derechos, existen empleadores que los regresan inmediatamente a su país de origen con la anuencia de las autoridades consulares.

Los trabajadores migrantes que trabajan en lugares donde se prioriza la producción ante sus condiciones humanas se encuentran marginados al conocimiento de la ley que los podría proteger. Les domina el miedo inculcado por la posible pérdida del trabajo. Cuando viven injusticias o tienen necesidades, presentan extremas dificultades para poder expresárselas al encargado o empleador, quien no entiende el español que ellos hablan.

Los trabajadores migrantes que se rebelan contra empleadores que los tratan mal o abusan de alguna manera, son sancionados con el regreso a su país de origen y expulsados del programa, sin opción de defensa. El intento de organización es sancionado de diferentes maneras, lo cual genera actitudes de descontento, de rebeldía y de búsqueda de la defensa de sus derechos.

Existen trabajadores migrantes que son afines al empleador dándole información, real o ficticia, sobre los compañeros de trabajo, los tratan mal, los traicionan, los dividen. Por ello reciben prebendas del empleador, más horas de

trabajo, más descansos, tv, vehículos a su servicio, contratación asegurada para el año siguiente y otras más.

Los trabajadores migrantes se van acomodando a la situación que viven en función del tiempo. Las divisiones en el trabajo son de diferentes tipos, quienes hacen unas tareas, quienes manejan tecnología, quienes manejan maquinaria, vehículos y ciertas herramientas, quienes conocen el idioma y pueden comunicarse con el empleador y el trabajador migrante. La nacionalidad es otro factor utilizado por el capitalista para dividirlos y generar competencia entre ellos.

Los trabajadores migrantes son asignados a empleadores con un contrato de trabajo que los obliga a permanecer con él durante todo su contrato. Reciben el salario mínimo, menos descuentos por servicios proporcionados por el empleador. No tienen opciones para exigir que les paguen el salario establecido en el contrato.

Los trabajadores migrantes observan que empleadores que han obtenido bastantes ingresos de capital, compran nuevas fincas, vehículos y generan, en ciertos casos, nuevos empleos para más trabajadores migrantes.

Los trabajadores migrantes no tienen opción de tratar los asuntos que les conciernen, otros los tratan por ellos, quienes en lugar de defenderlos se defienden a sí mismos y a sus posiciones. No tienen opción de ejercer un control en áreas propias de sí mismos como las manifestaciones culturales, religiosas, sociales. La dominación del trabajador migrante está definida en función del beneficio del empleador.

Los pensamientos de trabajadores migrantes corresponden a una normatividad tradicional existente, la cual ha sido y sigue siendo un elemento esencial para la regulación social de la vida de las comunidades y para el mantenimiento de su cohesión en el país de origen. Aprenden de las normas

existentes en la sociedad que los recibe a través del empleador o encargados cuando la relación es en este sentido.

Los trabajadores migrantes sufren problemas económicos, algunos generados porque numerosos cheques que deberían de recibir no les llegan, se quedan en las manos de quienes les hacen la declaración de impuestos y a quienes les son dirigidos para que se los entreguen.

Los trabajadores migrantes que participan de la globalización de la mano de obra extranjera de países del tercer mundo que trabajan en Canadá están en condiciones laborales en proceso de deterioro, mientras los funcionarios federales avalan las nuevas y peores situaciones. Los trabajadores migrantes pagan por el derecho a participar en el programa, sea pagando el billete de avión o préstamos obligatorios establecidos por sus gobiernos o pagos en las agencias de selección.

La contratación de un trabajador migrante con dependencia única de un empleador está siendo avalado por los funcionarios del gobierno federal. La falta de divulgación de las normas de trabajo y derechos de la persona, así como la inacción en la defensa de sus derechos está siendo propiciada por funcionarios consulares. Las limitaciones impuestas a trabajadores migrantes en su libertad y dignidad, existe con el consentimiento de los empleadores capitalistas e instituciones responsables de la defensa de estos derechos, propiciadas por las agencias de reclutamiento y de selección.

Los trabajadores migrantes sufren las condiciones de mal funcionamiento del programa, las cuales continúan empeorando, aumentando el aprovechamiento por las agencias de reclutamiento y de selección.

Los trabajadores migrantes no tienen acceso a los medios de comunicación, además tienen temor a expresarse. Algunos medios se interesan

por el tema cuando se dan casos extremos como la muerte accidental de un trabajador migrante.

La participación de las organizaciones sindicales, religiosas y comunitarias en la defensa de los derechos de trabajadores migrantes requiere de una mayor participación de las personas en las comunidades donde laboran, una activa preocupación de los medios de comunicación y sobre todo de los políticos, que propicien condiciones para detener el cáncer social que se está extendiendo basado en la explotación y desconocimiento de valores fundamentales de la sociedad canadiense.

Los trabajadores migrantes tienen pocas oportunidades para practicar su religión. Existen religiosos que han dedicado años de su vida al servicio de trabajadores migrantes, han generado actividades y propiciado comunicación entre sectores y personas canadienses para que se involucren y conozcan sobre esta realidad. Han sufrido desprecios y abusos de empleadores que los han sacado de sus propiedades o no los han dejado entrar para hablar con trabajadores migrantes, lo cual enfocan como parte de su ministerio.

Hay religiosos sobre todo en las posiciones de autoridad que conocen la importancia de establecer relaciones estables con quienes mantienen la economía del lugar y prefieren defender posiciones en las que omiten las incongruencias morales de empleadores hacia trabajadores migrantes. Las actividades religiosas que son organizadas por empleadores para que asistan los trabajadores migrantes tienen una orientación de agradecimiento por la generosidad de la oportunidad de empleo. La asistencia de trabajadores migrantes a las ceremonias religiosas es voluntad del empleador, quien los autoriza y les proporciona el transporte, ésta es una parte de su vulnerabilidad.

La sociedad donde laboran trabajadores migrantes es históricamente católica. Existen muchas manifestaciones religiosas católicas. La moral básica de

trabajadores migrantes y de empleadores, así como sus representantes, es de origen cristiano.

### *La Identidad en los empleadores*

Los empleadores tienen una concepción racional de la existencia, criterios de individualismo, defienden la justicia social, la cultura, conocen la identidad histórica y nacional.

La identidad quebequense contemporánea está compuesta de elementos memoriales, étnicos y cívicos, temporales y espaciales, imaginarios y materiales, locales y mundiales. Empleadores conciben diversos pensamientos identitarios en las diferentes regiones de Quebec, unos de influencia histórica francesa y otros de la inglesa, con fuertes lazos familiares ancestrales. Existe una mentalidad de protección de la tradición y del idioma, la cual identifica al quebequense de origen, al nuevo emigrante o al trabajador migrante.

La influencia del medio anglosajón es muy fuerte en el ambiente, sobre todo en los medios de comunicación, publicidad, música, internet. La identidad en empleadores está en constante reafirmación ante los eventos internos y externos que la influyen, en el caso de trabajadores migrantes, con idiomas, culturas, formas de pensar y de ser diferentes.

La concepción de ciudadanía en empleadores es muy bien definida y valorada, sobretodo en la referencia a los derechos. Existe una diferencia en derechos claramente definida con la concepción de temporalidad en trabajadores migrantes. La temporalidad facilita a empleadores la dominación y la exclusión en derechos, debilitando el sistema institucional y normativo.

Los valores quebequenses se hacen presentes en la relación de empleadores con trabajadores migrantes. Hay valores portadores que son

largamente compartidos por la sociedad y que son transmitidos a los niños por el sistema de educación, entre otros la igualdad entre los hombres y las mujeres, el respeto de las diferencias, la comprensión y la abertura sobre el mundo, el espíritu ciudadano, también los valores de paz y justicia son importantes para la sociedad.

Empleadores evitan el conocimiento y la discusión del programa dentro de la sociedad, son escasos los medios de comunicación que hacen planteamientos sobre la problemática que existe. Condicionan la comunicación de los académicos con trabajadores migrantes. Quienes además critican a los funcionarios de las instituciones que toman decisiones contrarias a las leyes nacionales y convenios internacionales.

La confusión de empleadores en la crisis de conseguir mano de obra migrante les orienta a ser explotados y manipulados por los intereses de los intermediarios, quienes han encontrado una mina de oro a todos los niveles de acción, logrando el apoyo en su accionar de funcionarios que sacrifican a la sociedad por sus intereses particulares, olvidándose de los valores que han construido la sociedad donde viven. Las condiciones de relación de empleadores con trabajadores migrantes les ha permitido expresar lo que desean en su interacción, orientándose algunos hacia la destrucción de sus propios valores con la excusa de obtener más ingresos.

La conservación jerarquizada de la sociedad quebequense se está afectando al propiciar condiciones inferiores a trabajadores migrantes, dando a conocer a los demás como vivir en peores condiciones humanas y de vida. Las concepciones que justifican este modo de actuar son inválidas por los efectos negativos en el quehacer diario, a nivel humano y social.

A nivel geográfico se identifican las predominancias culturales en la región, así mismo las familias y grupos familiares que ejercen influencia cultural, económica y política a través de la región. La cultura tradicional se debilita en sus

principios y valores al negarlos en su accionar hacia trabajadores migrantes, su fortalecimiento sería a través de su transmisión a miles de trabajadores migrantes que laboran en sus tierras y propiedades a lo largo del tiempo productivo.

La conservación de las costumbres tradicionales y la sobrevivencia de la cultura son igualmente facilitadas por la existencia de una configuración de valores unitarios centrados en una visión espiritualista del mundo, una imagen de sí del pueblo escogido, fuerte y con coraje, con una promesa de un destino excepcional en tierra de América. La estructura social está fuertemente jerarquizada y controlada hasta arriba por aquellos que tienen las funciones de autoridad y establecen las reglas asegurando su conservación. La preservación de la cultura y de la sociedad que ha sido construida a través de siglos de lucha y conciencia colectiva está siendo minada desde adentro por empleadores, transmitiendo a los hijos una doble manera de sobrevivir, una aparente forma social civilizada de coexistencia y una forma de trato denigrante hacia el trabajador migrante, concibiendo que este método es el apropiado y necesario para su sobrevivencia económica.

La identidad cultural de empleadores quebequenses es propia de ciertas características que les son comunes y la diferencian de las demás culturas, una de ellas es el idioma y sus expresiones culturales diversas. Estas oportunidades de relación cultural son mínimas en la interacción con trabajadores migrantes, siendo una de las causas, la concepción de temporalidad y de explotación y enriquecimiento impulsada por funcionarios de las agencias de selección y reclutamiento. Las manifestaciones culturales diferentes en las culturas existentes en los quebequenses se aúnan a las otras culturas que se relacionan con ellos y que son minoritarias, las cuales ejercen una menor influencia cultural, sin embargo, coexisten a la par de las otras. La diversidad cultural vista en función histórica hace irreconciliables ciertos elementos culturales que dividen a la sociedad.

Los planos del contenido cultural de empleadores quebequenses influenciado por la presión externa de las agencias de selección y reclutamiento revalorizan sus principios de vida y redefinen sus valores en relación al comportamiento hacia el otro, trabajador migrante, optando hacia las condiciones que les son impuestas, afectándose con ello la concepción de su cultura tradicional. En algunos funcionarios de la agencia de selección y reclutamiento esto es propicio para una mayor explotación y aprovechamiento de los ingresos de trabajadores migrantes y de empleadores.

Los elementos culturales que han predominado a lo largo de los años en empleadores quebequenses se debilitan por una influencia interna a nivel cultural, con decisión propia, sin que esa merma de comportamiento sea únicamente por razones culturales o de dominio externo, sino por intención económica interna sobrevalorada ante lo cultural. Los empleadores quebequenses que priorizan elementos materiales en su relación con trabajadores migrantes, dejan por un lado los culturales, llegando a minimizar su interacción contratando personas que tienen una relación estrecha con ellos.

Los supervisores de origen latinoamericano reproducen el sistema de explotación, o lo aumentan en función de su alienación cultural, tratando de imitar a empleadores y recibir prebendas por ello.

Los empleadores quebequenses han preservado su cultura ante la predominancia externa anglosajona, sin embargo, quienes pudiendo reforzar su identidad ante trabajadores migrantes la niegan, obstaculizando su difusión y conocimiento, negando principios fundamentales en su existencia. Las condiciones que propician son muestra de una cierta crisis identitaria que se revela en posiciones de dominio, sin lograr fortalecerse.

La cultura francófona tiene principios de identidad cultural propios de su comunidad y transmitidos de generación en generación, este proceso es

desconocido por trabajadores migrantes, en ciertos casos se les niegan incluso las concepciones religiosas, las cuales profesan en su fe. La consolidación del proceso identitario se encuentra en contradicción constante, propiciando una mayor permeabilidad a factores económicos y sociales diferentes a los tradicionalmente conocidos.

La aculturación lingüística es ciertamente uno de los índices más inquietantes de una cierta alineación cultural de los quebequenses francófonos. Ella se manifiesta de una doble manera, por el relativo predominio del inglés sobre la lengua francesa, pero también por un deterioro gradual de su uso en la práctica cotidiana tanto en la lengua hablada como en la lengua escrita. La predominancia del idioma local en sentido de superioridad ante el trabajador migrante se manifiesta en acciones de empleadores que desean mantener un sistema de dominio sobre el trabajador migrante.

La limitación del conocimiento del idioma francés es un factor que potencializa el dominio del empleador a todas las esferas de la vida del trabajador migrante, en crisis de enfermedad o accidente de trabajo, compra de alimentos o cualquier mercadería, transacciones bancarias, comunicación con otras personas, cualquier documento que debe firmar y demás actividades necesarias para sobrevivir durante el tiempo de duración del contrato. Existen empleadores que impiden a los trabajadores migrantes la posibilidad del aprendizaje del idioma local. Las posibilidades de comunicación del trabajador migrante con otras personas de la comunidad o instituciones son casi nulas, está limitada a gestos. Los textos escritos están fuera del alcance de comprensión de los trabajadores migrantes. Su vulnerabilidad es extrema.

Los empleadores han creado una organización con acceso al poder económico y al poder político, dominando las condiciones que rigen la situación de los trabajadores migrantes. Proceso que lleva varias décadas y continúa en la actualidad.

En los partidos políticos canadienses se reconocen muy poco los intereses de trabajadores migrantes, una de las razones es precisamente su temporalidad. Los empleadores tienen identificación con sus instituciones, la cual están arriesgando al no respetar las normas y leyes.

Las condiciones étnicas son muy diversas en la sociedad canadiense, caracterizada por la existencia de orígenes de los más diversos provenientes de todo el mundo. En Canadá tanto indígenas como mestizos son trabajadores migrantes.

La relación entre naciones involucradas en el programa de trabajadores migrantes pueden propiciar que las relaciones entre los pueblos sean cordiales y amistosas si las relaciones entre trabajadores migrantes y empleadores toman esa orientación, mientras se mantenga la predominancia establecida por las agencias de reclutamiento y de selección como intermediarios, se seguirán propiciando situaciones que no están estableciendo vínculos humanos sino diferencias entre ellos, en algunos casos con abundante intolerancia.

La concepción de ciudadano es muy respetada en el medio de empleadores, condición que implica un trato diferente para quien tiene un status u otro. Las reacciones de empleadores ante quienes piden refugio y acceden a las instituciones en su defensa son significativas en este sentido.

La conciencia social que existe en empleadores hacia los beneficios de la organización colectiva es muy profunda, tal el caso que empleadores estén organizados para proteger sus intereses. Presionan al gobierno para que los defienda en sus necesidades y aporte soluciones a sus problemas.

La dinámica en la cultura quebequense en su relación y respeto a otras culturas, sobre todo a la existente en épocas anteriores a su consolidación, permite una mejor interacción con los trabajadores migrantes y sus culturas. Los

cambios que se realizan en la sociedad quebequense con la presencia de trabajadores migrantes son de diferente índole, en primer lugar a nivel productivo, debido a que se logran mantener en funcionamiento numerosas propiedades de explotación agrícola y otras donde trabajan. Esto permite una mayor circulación del dinero y propicia un mejoramiento de la economía familiar. A nivel social y cultural se genera una interacción con personas diferentes niveles económicos, sociales y culturales, los cuales no son percibidos por la mayor parte de empleadores, ni por las comunidades donde viven. Los empleadores que propician el aislamiento social de los trabajadores migrantes en función de generar un mayor dominio sobre su tiempo y una mayor explotación en su producción, pueden acceder al conocimiento sobre las condiciones de soledad y aislamiento de trabajadores migrantes, quienes no lo han experimentado en su vida cotidiana en sus países de origen. La pobreza en la que se encuentran trabajadores migrantes en sus comunidades no tiene los alcances de maltrato y malas condiciones de vida laboral, por ejemplo, la vivienda.

Los empleadores que generan una acción responsable hacia la inclusión de trabajadores migrantes, y contribuyen a participar en la solución de los problemas comunitarios, transmiten valores que pueden ser percibidos por los trabajadores migrantes.

La posición económica de los empleadores también es producto de los que trabajan la tierra y han sido parte de la producción, dejando a su familia y su país para hacerlo. Empleadores no reconocen a trabajadores migrantes como valor humano dentro de la finca. Otros empleadores son más incluyentes en sus valoraciones de los trabajadores migrantes.

Las nuevas identidades en empleadores corresponderían a las nuevas pertenencias y nuevas conductas que se desarrollan por la interacción con trabajadores migrantes, quienes se involucran en un nuevo medio cultural y conocen elementos culturales diferentes a los propios que van comprendiendo

con el tiempo y los van comprendiendo en casos que correspondan a sus concepciones del mundo y rechazan cuando son inaceptables a sus criterios morales y sociales. Los empleadores observan y analizan los comportamientos y conductas de los trabajadores migrantes, orientando las acciones de los mismos hacia un cierto desenvolvimiento productivo en el trabajo.

Los empleadores jóvenes manifiestan criterios de comportamiento diferentes a los de la generación anterior, según sea su concepción del mundo de relación humana y los valores recibidos en el hogar. Quienes se comportan en forma de menor flexibilidad a la diversidad y con mayor énfasis en la explotación productiva, y quienes comprenden y propician un intercambio de comunicación aprendiendo el idioma originario de trabajadores migrantes e incluso conviviendo con sus familias en sus comunidades originarias.

Los numerosos estudios sobre la nacionalidad quebequense y las ideologías han establecido, según Marc Adelard Tremblay (1983), que quebequenses han logrado conservar sus tradiciones culturales porque ellos se han replegado sobre ellos mismos y fueron particularmente bien protegidos contra las influencias extranjeras por una red de instituciones sociales (iglesia, escuela, familia) de carácter étnico.

Las tradiciones culturales de empleadores quebequenses se manifiestan en sus expresiones verbales y acciones en su relación con trabajadores migrantes, quienes las perciben y analizan en función de su propia valoración. La protección de estas tradiciones se transmite al nivel que se genera una capacidad de influencia, reproducción o rechazo de las mismas por trabajadores migrantes temporales en ciertos aspectos laborales y de convivencia diaria.

Los empleadores pueden manifestar un sentido de minorización que está siendo afectado además por los componentes históricos de la realidad de

trabajadores migrantes, en sus propiedades y de quien generan dependencia de continuar en el sector productivo, sin necesariamente importar su origen.

La concepción de pertenecer al grupo quebequense es muy compleja, ya que es dinámica su inclusión o exclusión basada en parámetros culturales, históricos, sociales, religiosos, políticos.

La concepción de ciudadanía es significativa para empleadores, hay quienes reaccionan de otra manera al saber que una persona es ciudadana. El criterio de temporalidad da margen a comportamientos que se encuentran fuera del contexto normativo por la vulnerabilidad que ese status genera.

La solidaridad comunitaria es una realidad en la vida social quebequense, donde se presentan numerosas manifestaciones en este sentido. Los empleadores muy raramente involucran en la participación comunitaria a los trabajadores migrantes, quienes en buen número viven en sus comunidades de origen con ciertas concepciones colectivas de la vida. ¿Perciben la solidaridad comunitaria en las condiciones de aislamiento que les imponen en ciertas fincas?

La concepción de ciudadanía está totalmente excluída por los empleadores hacia una posibilidad de vida de trabajadores migrantes, con ese conocimiento se prodiga un pensamiento limitante hacia los derechos reales a los cuales se puede tener acceso, que al final, acciona en sentido del debilitamiento legal e institucional.

El resentimiento en empleadores, quienes viven esa concepción propicia una barrera de comunicación con trabajadores migrantes, quienes no lo conciben como tal y es un elemento de afinidad con quienes lo conciben de la misma manera, llegando a ser un complemento del uno con el otro. En la exigencia de trabajo fuera de medida, se presenta en casos de trabajadores migrantes quienes tratan peor a sus compañeros que los mismos empleadores. Así mismo se

resaltan las diferencias no sólo históricas sino geográficas, religiosas, culturales y sociales.

Queda entonces la sola comunidad habitable, soportable, aquella de los que están sin comunidad específica o en desacuerdo con la existente, quienes viven fuera de lugar, quienes viven en una situación de interioridad/exterioridad, una posición de retraso, de no coincidencia, de desviación.

Empleadores que viven en el área rural, tienden a conservar sus tradiciones de manera más conservadora que los urbanos, concibiendo con ello el papel de trabajadores migrantes que provienen de dicho sector, quienes corresponden a parámetros que tienen cierta semejanza.

La nueva identidad que puede concebirse en trabajadores migrantes y empleadores corresponde al conocimiento y profundización de los parámetros que establecen las diferencias entre ambos y generan la identidad.

La concepción ética en la relación entre trabajador migrante y empleador establece criterios nuevos a implementar y dar a conocer y llevar a la realidad, esto propiciaría un ambiente innovativo en la actualidad. La concepción ética de la identidad en empleadores se da en la medida de un comportamiento que es influenciado por la sociedad, en la cual se han definido principios tales como la libertad, igualdad, dignidad, justicia social y otros.

La ética social la aprenden en la convivencia continua mediante la formación en la escuela y en la transmisión de valores en el hogar. Su expresión hacia trabajadores migrantes se manifiesta en función de las diferencias simbólicas que se perciben de unos a otros. Estas diferencias son tantas debido a los orígenes diversos que llegan en momentos críticos específicos del trabajo a expresiones y acciones de empleadores que corresponden más a un plano

pasional, sin ética. Quienes lo hacen de esta manera, intentan ocultarlo de la sociedad que les rodea.

La construcción identitaria de la interacción entre trabajadores migrantes y empleadores se da en base a la percepción que uno tiene del otro, si es en base a prejuicios o concepciones esquemáticas definidas se llega a no establecer una comunicación adecuada para una convivencia aceptable y se evita darse a conocer. Sin embargo, los aspectos externos son observados e interpretados, procediendo a su apropiación, negación o indiferencia.

La identidad que identifica las diferencias de los otros permite conocer lo ajeno y no lo propio, la voluntad de interacción de empleadores con trabajadores migrantes se da prioritariamente en el plano productivo, muy poco en el plano cultural y humano, la apertura en este sentido aportaría elementos identitarios para ambos de mucho valor.

Las comunidades de empleadores tienen concepciones predominantemente individualistas, sin embargo, existe un fuerte respeto al otro, el orden social tiene influencia de la responsabilidad individual en función de un bien colectivo.

Las identidades colectivas de empleadores quebequenses son predominantemente en el medio social y cultural.

Las identidades de los empleadores en el contexto del espacio están bastante cimentadas en su conocimiento y saber. La profanación del espacio territorial que les pertenece por trabajadores migrantes debido a la necesidad de mano de obra para trabajar en sus tierras y empresas les puede afectar a quienes los consideran como intrusos temporales, no sólo a nivel laboral sino también a nivel social. La percepción y reacción ante esta situación de trabajadores

migrantes es inmediata, sobretodo quienes viven en condiciones similares en sus países de origen.

La autenticidad cultural en empleadores tiene diversas manifestaciones de acción en trabajadores migrantes. El conocimiento y experiencia del empleador sobre la migración y el migrante son de los elementos más decisivos. La autenticidad cultural con una cultura diferente se analiza constantemente por las diferencias y similitudes que se presentan. Las identidades individuales y colectivas se manifiestan en los empleadores durante esta interacción cultural con parámetros básicos a nivel laboral, dependencia mutua con apariencia de dominio singular. Esta mirada genealógica sobre la identidad puede estar al origen de una “sensibilidad ética” frente a la diferencia; una sensibilidad ética que puede hacer de tal suerte que el otro no será demonizado o aniquilado en la identidad.

La sensibilidad ética en relación al trabajador migrante es caracterizada en forma inmediata por empleadores, quienes establecen criterios que se les transmiten de las agencias de reclutamiento y de selección, en función mercantil, y los que ellos mismos elaboran por la relación directa con trabajadores migrantes, la cual es dinámica en el tiempo.

La predominancia de la concepción de identidad ciudadana en empleadores es propia de la civilización de origen, donde se ha educado y formado en concepciones individualistas y de derechos como persona, teniendo pertenencia a una nación. La identidad ciudadana es altamente predominante ante quien tiene status migrante temporal.

La interacción con trabajadores migrantes y las influencias destructoras de los valores de la institucionalidad por parte de las agencias de reclutamiento y selección, les generan nuevos elementos identitarios que se desarrollan y consolidan a nivel individual, según los parámetros de valoración de cada individuo y su formación familiar identitaria.

La representación de sí mismos en la identidad de empleadores es muy dinámica y sacraliza elementos identitarios, problematizando sus representaciones en casos de interacción íntima y continua con trabajadores migrantes, debido a la relación estrecha e individual que se establece para comprender un mundo ajeno.

El pluralismo es una realidad en la convivencia laboral que se establece entre empleadores quebequenses y trabajadores migrantes. Los elementos identitarios del empleador quebequense se expresan en la concepción nacionalista y se manifiesta en la distinción hacia trabajadores migrantes.

La identidad quebequense en empleadores a nivel soberanista se manifiesta con poca expresión hacia trabajadores migrantes, son más las expresiones simbólicas en el idioma y la cultura que en lo relativo a la nación. Las expresiones de soberanía son percibidas por trabajadores migrantes más en sentido cultural que en otro tipo de manifestación.

A nivel de imagen nacional, empleadores presentan elementos percibidos y observados que son significativos de una nación, a nivel individual cambian los parámetros por aspectos comparativos entre unos empleadores y otros, identificados mediante la comunicación que existe entre trabajadores migrantes.

La concepción de nación es un debate continuo en la sociedad quebequense y por ende entre empleadores quebequenses, en el caso particular de trabajadores migrantes es un tema ajeno, de influencia indirecta, sin embargo, cuando llegan a identificarlo es formativo sobre la realidad que se vive en la región donde laboran.

La realidad cultural-histórica en empleadores quebequenses es predominantemente de origen francés, con apertura al aprendizaje de otros idiomas, el español en concreto, sea por necesidad o por afinidad. La transmisión

de los elementos culturales a trabajadores migrantes se realiza en forma directa por el contacto diario y personalizado en el trabajo. La recepción del medio cultural se da en medida de la apertura de concepción humana que involucra muchos factores, sobre todo la razón.

La nación quebequense en el imaginario de empleadores puede conceptualizar un proceso de inclusión temporal de la realidad de trabajadores migrantes con aportes inimaginables e inmensurables en su valor cultural.

Entre empleadores, hay quienes tienen más poder y ejercen más influencia que otros, siendo los que predominan quienes tienen mayores extensiones de tierra y capital.

Existen empleadores que están insatisfechos por las decisiones y los malos servicios de las agencias de selección y reclutamiento. Son condicionados a aceptar lo que se les diga, si desean acceder a trabajadores migrantes.

Existe una fuerte competencia comercial entre empleadores, otra razón más para la contratación de trabajadores migrantes con costos competitivos.

Los empleadores con concepción capitalista contratan trabajadores migrantes de diferentes países, impulsando una competencia desfavorable entre ellos. Les condicionan su trabajo a la aceptación de situaciones laborales y de vida en condiciones inaceptables.

La explotación del trabajador migrante por el empleador se da por las circunstancias que viven dentro del sistema como mecanismo para acceder a mejores ingresos. Condiciones que existen en forma controlada en la sociedad del empleador, pero que va en aumento por la falta de control por ciertos funcionarios que no cumplen su función. Generando una especie de cáncer social, sin que se

desea encontrar su posible curación. Con ello se van destruyendo valores culturales y sociales que han existido tradicionalmente.

Los beneficios que obtienen quienes cobran a trabajadores migrantes por acceder al programa les permiten comprar fincas, carros, construir casas y pagar guardaespaldas.

La existencia del salario mínimo no es respetada por empleadores, quienes constantemente están involucrando gastos extras para realizar cobros adicionales a trabajadores migrantes, logrando disminuirles el salario mínimo, están indefensos ante esta situación.

La férrea posición de empleadores, manifiesta en las agencias de reclutamiento y de selección propicia que se dé una concentración del poder hacia la posibilidad de acceder a la mano de obra migrante. Y por ello se aceptan las condiciones que les imponen para contratarlos.

Las condiciones étnicas son muy diversas en la sociedad canadiense, caracterizada por la existencia de orígenes diversos provenientes de numerosos países.

Empleadores conocen el proceso de consulta sobre el tema del Acomodamiento Razonable ante las diferentes comunidades interétnicas, impulsado sin establecer una relación hacia el trabajador migrante, esto es debido predominantemente al concepto de su temporalidad y de no permanencia, ni pertenencia en el lugar de trabajo.

Empleadores y trabajadores migrantes generan identidades colectivas en relación a la actividad productiva que desempeñan, interaccionando elementos culturales, históricos, sociales, religiosos y económicos.

El aprendizaje del idioma francés es una necesidad en la relación de empleadores y trabajadores migrantes, a pesar de ello en las agencias de reclutamiento y selección se les presiona para que no lo aprendan, y empleadores no generan condiciones para que trabajadores migrantes lo aprendan.

Entre los valores mencionados en forma más a menudo a lo largo de las consultas, se encuentra el pluralismo, la igualdad (en particular entre hombres y mujeres), la solidaridad, la laicidad, la no-discriminación, la no-violencia y otras más – se habrá reconocido aquí los principales valores que fundamentan las cartas quebequense y canadiense. Se trata de valores universales y se podría preguntar si son ellos los que pueden nutrir una identidad individual, cómo ellos pueden venir a revestir un sentido particular en una colectividad dada. La respuesta se encuentra en lo que llamamos la historización. Es un proceso por el cual un valor universal adquiere un significado o una connotación particular para una sociedad dada de hecho que está asociada a un pasado, a una experiencia colectiva marcada: luchas, traumatismos, heridas, éxitos, actos fundadores, etc. Estas experiencias vividas intensamente inscriben en la memoria y en el imaginario colectivo una marca profunda. Forjadas en una historia de valores universales se encuentran así apropiadas. Se convierten entonces en valores fundadores. Habría entonces un paso a poner en marcha de manera a reconocer y a conjugar los valores transportados por las tradiciones etnoculturales presentes en el territorio quebequense.

En empleadores el individualismo liberal se vive en contextos de permanencia social, la temporalidad propicia imágenes de diferencia excluyente en el espacio y en el tiempo. Las conquistas sociales a nivel sindical y en los movimientos de mujeres son de escasa percepción por trabajadores migrantes por la insistente prohibición a su conocimiento impulsado por las agencias de reclutamiento y selección, y su exclusión de cualquier opción de contacto y desarrollo personal, mediante el ocultamiento de la realidad existente a la población e instituciones por funcionarios federales en estrecha relación con estas

agencias, propiciando con ello una negación de los principios de la institucionalidad democrática que deberían prevalecer ante intereses personales y de grupos.

La construcción y la difusión de la memoria pueden contribuir poderosamente a dar a conocer y a promover los valores comunes, en tanto que son producto de historias que llevan a múltiples apropiaciones.

El conocimiento del sistema institucional de la relación de empleadores con trabajadores migrantes se va consolidando a través de documentos, videos y experiencias transmitidas por las instituciones a los empleadores, tal el caso de la Comisión de Normas de Trabajo de Quebec y la Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec. Instituciones que divulgan y protegen los derechos de trabajadores y establecen obligaciones de empleadores que contratan trabajadores migrantes. A nivel federal se da una situación propicia hacia empleadores con detrimento de la institucionalidad.

El interculturalismo ha inspirado en gran parte la reflexión quebequense sobre los reportes interculturales, y más generalmente sobre la integración. La convivencia intercultural es una realidad cotidiana en la vida común del empleador quebequense así mismo en las sociedades de donde provienen los trabajadores migrantes, sin embargo, al establecerse la relación laboral, ésta se orienta hacia otra dirección en la mayoría de los casos y se generan condiciones de dominio y de dependencia por las desigualdades y diferencias que se visualizan entre los involucrados, poniendo en desventaja unos con relación a los otros. Y con ello todos pierden la posibilidad de una convivencia intercultural que les permita una mejor convivencia y resultados de beneficio mutuo

La identidad quebequense de empleadores se encuentra en relación con identidades culturales de trabajadores migrantes, entre quienes hay culturas que provienen de cientos y miles de años, tal el caso de los mayas. Las herencias

culturales se conservan en su esencia, por diversos factores, siendo uno de los más importantes la falta de comunicación verbal, por desconocimiento del idioma francés. Esto puede ser aunado a la interpretación de la comunicación que requiere voluntad de comprensión de la cultura del otro.

## 9. Descripción empírica del proceso de migración en la Identidad de trabajadores y empleadores

Se presenta un análisis de la información obtenida en el campo, a través de cientos de visitas a trabajadores migrantes. Es información proporcionada por trabajadores migrantes guatemaltecos, empleadores canadienses en Quebec y personas con diversas actividades, profesionales, funcionarios, sindicalistas, académicos, religiosos, comerciantes.

### 9.1 Globalización de la mano de obra

Las condiciones de los trabajadores migrantes en Canadá corresponden a una realidad política establecida debida a la necesidad de mano de obra migrante para la realización del trabajo existente en la agricultura canadiense donde hay escasez de mano de obra local.

*María da Gloria Marroni* escribe sobre la relación entre la necesidad de la mano de obra en Canadá y la necesidad de trabajo en los países del sur. Citando a *Dolores Juliano* y *Danielle Provanzal*, apunta que los antiguos Estados de Bienestar se están transformando en verdaderos Estados Penitenciarios donde las condiciones del migrante son una consecuencia directa de una estrategia deseada, calculada, desarrollada y puesta en marcha de manera clara, coherente y sin titubeo alguno, en la sociedad que acoge a los migrantes, *la que está dispuesta a asignarles determinados márgenes de maniobra pero que sanciona con dureza todas las actividades que puedan desarrollar, al tiempo que considera peligroso todo tipo de protagonismo que puedan tener* [la mano de obra migrante]. (Vargas-Foronda, 2010:1)

Las experiencias que viven los trabajadores migrantes comprenden situaciones laborales y de condición de vida inexistentes en otros sectores de la sociedad canadiense, condiciones inaceptables para sus propios ciudadanos.

La globalización de la mano de obra agrícola es una necesidad en Canadá en el corto y largo plazo. Los países proveedores de mano de obra en este

momento, Jamaica, México, Guatemala y Honduras están en condiciones de competencia para proveer la mano de obra que se les requiere. Hasta el momento no se conocen indicios mínimos de voluntad de los países en generar comunicación seria entre ellos sobre este tema específico.

Whatever the numbers are, increasing lay-offs for non-citizens, such as temporary foreign workers, are likely to rise in the coming year if economic conditions do not improve. Comments by UNCTAD Secretary-General Supachai Panitchpakdi lend credence to this argument: "the [global] crisis will be impacting quite significantly on the flow of migrants, especially in terms of unemployment." This is not news. Experts and media pundits have been voicing concern about the impact on migrants, particularly the influx of migrants returning to countries of origin, since the economic crisis began in 2008.

The situation that temporary foreign workers face is paradoxical. On one hand, they have presumably left their country to avoid unemployment. On the other hand, they were recruited to fill a specific labour shortage but are increasingly confronted with unemployment in host countries. (MacLaren y Lapointe, 2009:4)

Cualesquiera sean los números, los despidos para los no ciudadanos, tales como los trabajadores migrantes temporales, estarán aumentando en el año venidero si las condiciones económicas no mejoran. Los comentarios del Secretario General de la UNCTAD, Supachai Panitchpakdi le dan credibilidad a este argumento: "la crisis (global) va a impactar significativamente el flujo de migrantes, especialmente en términos de desempleo." Esto no es noticia. Expertos y especialistas de los medios de comunicación han estado alertando acerca del impacto en los migrantes, particularmente del influjo de migrantes retornando a sus países de origen, desde que comenzó la crisis económica en 2008.

La situación que enfrentan los trabajadores extranjeros temporales es paradójica. Por un lado, ellos tienen presumiblemente que dejar sus países para evitar el desempleo. Por otro lado, ellos están siendo reclutados para llenar una escasez de mano de obra específica, que está siendo confrontada con desempleo en los países receptores.

Según Gayet (2010) en la práctica se constata una importante deserción de la mano de obra local en relación al trabajo agrícola, la cual se explica por diferentes factores, entre ellos, la distancia de las fincas de los centros urbanos, la dificultad del transporte. Es un trabajo que es visto como manual, poco mecanizado y que se realiza en condiciones difíciles. Los bajos salarios ofrecidos no atraen ni retienen la mano de obra local en las industrias agrícolas. Éstas son algunas de las razones por las cuales las empresas agrícolas, la mayoría de producción hortícola, viveros e invernaderos deben recurrir a la mano de obra extranjera.

La misma autora opina que esto explica la lógica de los programas de migración temporal en el sector agrícola: tanto que los canadienses y emigrantes de estatus permanente gozan de un nivel medio elevado de educación y de ingresos, no son aptos al trabajo agrícola duro y penoso, al cual si lo son los emigrantes de México, las Antillas, Guatemala y otros países proveedores de mano de obra. Este enfoque sistemático conduce a la construcción de países proveedores de esta mano de obra como *Naciones de trabajadores llamados a hacer el trabajo que los ciudadanos del Primer mundo rechazan de realizar*.

En Quebec existen personas locales sin trabajo que viven en condiciones de dependencia de ingresos por parte del gobierno. Este programa les asigna una cantidad de dinero que les permite sobrevivir sin trabajar.

Las agencias de empleo contratan trabajadores locales por día para trabajar a la par de los trabajadores migrantes cuando hay un exceso de trabajo en la finca y cuando los trabajadores migrantes no son suficientes para realizar las tareas de la producción. Las condiciones de trabajo de los trabajadores locales son mejores, reciben buenos tratos y menos exigencias, no reciben la misma presión de trabajo que los trabajadores migrantes, además que las condiciones de pago son diferentes.

Los grupos sociales que existen en el programa incluyen diferentes sectores de la sociedad, se les puede caracterizar de la manera siguiente:

- los trabajadores migrantes, quienes realizan tareas en la producción agrícola en la provincia de Quebec y otras provincias canadienses;
- los empleadores quienes son propietarios de extensos terrenos, trabajan en forma industrial, entre ellos hay empresas transnacionales que requieren de bastante mano de obra y otros propietarios de empresas agrícolas familiares, requieren pocos trabajadores migrantes;
- los encargados de los trabajadores migrantes, hay de origen latinoamericano, tienen trabajo porque hay trabajadores migrantes;

- las agencias de selección y reclutamiento son los intermediarios entre empleadores y trabajadores migrantes, quienes obtienen ingresos por proporcionar este servicio. El enfoque de oferta de este servicio para empleo de trabajadores migrantes en el sector agrícola está en una dinámica continua, se implementan nuevas maneras de negociación hacia los gobiernos. Seleccionan a los trabajadores en Guatemala, se encargan de los trámites del viaje, les asignan a los empleadores, toman decisiones sobre los empleadores y los trabajadores migrantes durante la duración de su contrato, reciben remuneraciones por sus actividades; en Quebec los empleadores se han organizado en una agencia de reclutamiento para proveerse de mano de obra migrante, no tienen marco legal regulado, ni responsabilidad directa sobre su accionar;

- los funcionarios públicos a nivel federal son quienes toman decisiones sobre el programa de trabajadores migrantes;

- los diplomáticos y funcionarios consulares son quienes mantienen comunicación estrecha con las agencias de reclutamiento y de selección.

## 9.2 Proceso de selección y reclutamiento

### 9.2.1 Selección en comunidades.

La información sobre la posibilidad de empleo en Canadá les ha llegado a los trabajadores migrantes de diferente manera a lo largo del tiempo.

Los primeros trabajadores migrantes fueron reclutados en sus comunidades mediante equipos de seleccionadores que llegaban a lugares definidos para hablar con quienes encontraban en el camino y les ofrecían el trabajo. Los seleccionadores eran personas de la agencia de selección y del ministerio de relaciones exteriores.

Posteriormente los nuevos trabajadores migrantes son familiares, amigos o personas de la comunidad, recomendados ante los empleadores por los mismos

trabajadores migrantes. Algunos tienen relación familiar, de amistad o comercial con empleados de las agencias de selección.

Algunos empleadores viajan anualmente a las comunidades previamente definidas para hacer la selección de los trabajadores migrantes.

Los criterios de evaluación de los trabajadores migrantes para ingresar al programa son mínimos, establecidos con bastante superficialidad, no siempre se identifican con los trabajos que van a realizar, sobre todo en casos de trabajos complejos. Existen casos en que esos criterios son mal utilizados por las agencias de selección y reclutamiento y envían trabajadores migrantes a realizar trabajos que no pueden ejecutar por razones diversas, tal el caso de tener que realizar tareas que incluyen lecturas de aparatos cuando los trabajadores migrantes seleccionados no saben leer ni escribir.

La exigencia de un depósito por la agencia de selección ha generado el endeudamiento de los trabajadores migrantes y beneficio a los prestamistas quienes tienen intereses elevados, además requieren como garantías hipotecarias las propiedades de los trabajadores migrantes, quienes ansían salir de las condiciones económicas donde viven. Quienes tienen deudas y se enferman, sin acceso al sistema de salud por falta de voluntad del empleador, son regresados en forma anticipada, perdiendo sus propiedades.

Los trabajadores migrantes que han sido regresados injustamente o por razones justificadas han sufrido la penalidad de perder su depósito. El cual ha beneficiado a los que lo han creado.

Los trabajadores migrantes no poseen dinero para hacer los trámites para viajar. Esta realidad es de amplio conocimiento de las instituciones involucradas en el programa, siendo un tema olvidado por ellas. Los trabajadores migrantes van a realizar muchos esfuerzos y sacrificios por poder acceder a mejorar sus

condiciones de vida dentro del programa, si logran adquirir un buen salario que les permita a sus familias acceder a lo que necesitan.

Las mujeres migrantes que participan en el programa presentan similares dificultades que los hombres en su relación laboral. La selección de mujeres casadas sobre las solteras no se justifica por los trabajos que desempeñan. Otros criterios predominan en esas decisiones.

La Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec establece en La Guía para la intención de los empleadores que es discriminatorio rechazar de contratar una mujer para ocupar una posición de maniobra agrícola o también de acordar una remuneración diferente según el origen étnico o color de la piel de un grupo de trabajadores migrantes. La Carta de derechos y libertades de la persona protege los derechos de todos en el medio de trabajo y fuera del mismo.

La contratación de nuevos trabajadores migrantes es entre los conocidos y recomendados de los trabajadores migrantes a la agencia de reclutamiento y de selección, esto, al mismo tiempo ejerce presión sobre los actuales trabajadores migrantes de la parte de otros trabajadores en su comunidad.

La Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec establece en La Guía para la intención de los empleadores que un empleador no puede rechazar de contratar una persona únicamente por causa de sus antecedentes judiciales, si estos no están relacionados con el empleo o si han obtenido perdón.

Los requisitos que los trabajadores migrantes deben cumplir son: tener pasaporte, hacer exámen médico, un exámen de resistencia física, llenar papelería con sus datos personales y completar requisitos para la visa de trabajo. Deben viajar a la capital de Guatemala varias veces.

Los gastos que tienen que hacer los trabajadores migrantes para cumplir con los requisitos de la selección para poder trabajar son correspondientes al transporte de su comunidad a las oficinas del reclutador en la capital, los gastos de estancia en la capital, hotel, transporte y alimentación. Gastos de exámenes médicos, de pasaporte, de fotocopias, seguro de salud para sus familiares y cobros por la administración de sus expedientes en la agencia de selección. Algunos pagan parte del transporte para viajar a Canadá, lo cual debe ser cubierto por el empleador. Otros tienen que invertir en sus licencias de manejar. Además transportan ropa y medicinas que les puedan ser de utilidad.

Hasta el 1 de agosto del 2010 la agencia de selección cobraba un depósito de Q. 4,000.00 a cada trabajador, el cual era devuelto si terminaba su contrato. En caso de regresar por razones de salud, despido injustificado o cualquier otra razón lo perdía.

En ciertos períodos la agencia de selección les cobra un seguro médico para sus familias. Numerosos trabajadores están inconformes por el servicio deficiente que reciben del seguro médico que pagan.

Los trabajadores migrantes reciben una plática en la agencia de selección, se quejan del mensaje que reciben sobre limitaciones a la libertad, cultura, vida social, idioma. Participan de una plática de información general sobre la vida laboral en Canadá en la cual se les daban prohibiciones de hablar con organizaciones sindicales, religiosas y con mujeres. Así como consumir alcohol. Desde ese momento empieza la imposición de condiciones de su vida privada con el mecanismo del miedo de perder el trabajo.

Los trabajadores migrantes dicen que la agencia de selección les menciona que no deben hablar con los sindicatos, igualmente es la situación de diplomáticos y autoridades consulares. Estos argumentos son serias violaciones a ciertas leyes, normas y convenios en Canadá, Guatemala y de la OIT. Las legislaciones

canadienses y guatemaltecas protegen el derecho a la sindicalización de los trabajadores migrantes, así como la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de la ONU.

Los trabajadores migrantes tienen concepciones definidas sobre la situación que viven, piensan y sienten.

Entre los trabajadores migrantes que participan del programa están:

- quienes provienen del campo, que tienen tradición en la cultura de la tierra por centenas de años;

- quienes provienen de zonas urbanas y conocieron el trabajo agrícola u otro similar en algún momento de su vida;

- quienes han recibido una educación formal a nivel primario y secundario, quienes pueden pagar las cantidades de dinero que les requieren para participar en el programa;

- quienes han cursado algún tiempo en la universidad o han terminado una carrera básica, quienes optan al programa para mejorar sus condiciones económicas.

## 9.2.2 Contratos

Los contratos de trabajo duran de tres meses a dos años. Los trabajadores migrantes son notificados que van a trabajar en una finca definida por las agencias de selección y reclutamiento. Firman el contrato donde se establece un empleador único. Inicialmente estaba sólo en francés. Durante pocos años les entregaron una copia en español, en la actualidad no se las dan. La mayor parte de los trabajadores migrantes no leen el contrato, sólo lo firman. La necesidad de trabajo es la prioridad no los documentos escritos que no se comprenden, en la práctica van aprendiendo el contenido real del contrato.

La concepción de mercancía es manifiesta por las agencias de selección y reclutamiento de los trabajadores migrantes quienes reciben beneficios por su intermediación, la cual es integrada por los empleadores.

### 9.2.3 Viaje de avión a Canadá

Al llegar a Canadá eran recibidos por personal del consulado, quienes debían darles información sobre la situación a vivir. En la actualidad, a partir del 2010, son recibidos por la agencia de reclutamiento, sin recibir inducción alguna.

El PTAT establece que el pasaje de avión debe ser pagado por el empleador. El viaje de avión lo hacen los nuevos trabajadores migrantes en condiciones de nueva experiencia de vida. Algunos viajan sin dinero para comprar comida durante el tiempo del viaje. Hay viajes que llevan hasta treinta y dos horas desde la capital de Guatemala hasta Montreal.

Una sola agencia de viajes de los empleadores se encarga de todos los viajes de ida y vuelta de los miles de trabajadores migrantes, define los costos de los mismos. Los empleadores llegan al aeropuerto de Montreal a recibirlos y transportarlos a las fincas donde van a trabajar. Algunos les dan comida en el camino y les proporcionan ropa de invierno si hace frío, el cual puede llegar a -30 grados centígrados o menos.

En enero del 2011 vivieron una experiencia nueva,

En la OIM nos dijeron que es una nueva empresa que va a ser los trámites, la OIM sigue reclutando nuevos trabajadores. Me dijeron que mi expediente está con FERME.

FERME toma los trabajadores que ya están en el programa.

En FERME pagué Q. 1140.00 para visa mexicana y otros gastos, Q.560.00 derecho a no sé qué. Sólo eso, antes en OIM pagaba Q. 2,700.00 más Q. 4,000.00 de depósito.

Solo una vez me citaron, me dijeron que salía el 3 de enero y salí realmente el 12 de enero, porque me dijeron que no estaba la visa canadiense, después que no habían llegado los boletos. De FERME me atendió Sandra Trinidad, creo que era de la OIM, y otro señor, Ing.....

Me llamaron a su casa y le dieron cita en un centro comercial Plaza FUTECA local 32 en un banco BAC 10 avenida 10-50 zona 14, me atendieron en una mesita, deposité el dinero (Q.1140) a nombre de .....

Se identificaron como personal de FERME, ahora tienen carnet. Me pidieron penales, dos fotocopias del pasaporte, fotocopia de cedula de vecindad de la esposa, de la suya completa, fotografía tamaño pasaporte, fotocopia de partida de nacimiento de los últimos dos hijos. Las oficinas van a estar en la 16 calle 15-32 zona 13, a media cuadra de la avenida las Américas, posiblemente después del... (Declaración de un trabajador, 2011)

Los trabajadores migrantes que vinieron después de esa fecha hicieron sus trámites en una oficina que fué mejorando su equipo e instalaciones poco a poco.

### 9.3 Experiencias en la vida diaria de los trabajadores migrantes

La vida diaria de los trabajadores migrantes se describe a continuación, basado en experiencia obtenida en los cientos de visitas realizadas a las fincas donde trabajan.

En los documentos utilizados como referencias y en páginas web de las organizaciones que trabajan en la defensa de los trabajadores migrantes se encuentran numerosos testimonios de las experiencias de los trabajadores migrantes durante la duración de su contrato.

#### 9.3.1 Nuevo ambiente

Al llegar a Canadá, los trabajadores migrantes se encuentran con una nueva concepción de dignidad, de justicia, libertad. Encuentran restricciones a su libertad de movilización, libertad de seleccionar al empleador, libertad de comunicación, libertad de selección de vivienda, libertad de selección de quien los visite en la vivienda, libertad de hacer lo que deseen en la vivienda, todo este contexto generado por las políticas impuestas al empleador, por las agencias de selección y reclutamiento.

Los valores en el corazón del mundo agrícola se encarnan en el respeto a la persona, la solidaridad, la acción colectiva, la justicia social, la equidad y la democracia. Estos valores se suman a los valores y principios enunciados en la Carta de derechos y libertades de la persona que es ley fundamental de Quebec.

Los derechos fundamentales protegidos por la Carta son: el derecho a la vida, a la libertad, a la integridad de la persona; el derecho a ser socorrido cuando la vida de una persona está en peligro; el derecho al respeto del secreto profesional cuando una persona consulta, entre otras, un profesional de la salud o un abogado; la libertad de religión, de reunión pacífica y de asociación (que incluye toda actividad sindical); el respeto de la dignidad, el derecho a la vida privada. (CDPDJ, 2010:6-7)

El trabajador migrante cambia de su ambiente donde ocupa una posición personal, social, religiosa, cultural o política propia de su persona, en general desde su nacimiento. Este ambiente se reduce a lo que se le desee permitir en el nuevo contexto, en general, a un espacio reducido en la finca donde tiene que vivir durante la duración de su contrato, esto de temporada en temporada.

El trabajador migrante se encuentra en un ambiente nuevo, donde debe aprender a relacionarse con otros trabajadores de diferentes comunidades, culturas, nacionalidades e idiomas. Aprende rápidamente a hacerlo por su propia sobrevivencia, según las condiciones que se le presenten.

Trabajadores migrantes reaccionan en silencio, hacia sí mismos, otros en forma de expresión verbal hacia las personas de su confianza en disconformidad con las actitudes del empleador. Evitan expresarse cuando consideran que el empleador no les respeta, tanto en la forma de hablarles, ya que se les grita con palabras que medio comprenden y no les agradan como en su comportamiento, por los gestos y ademanes expresados.

Los trabajadores migrantes no reciben información sobre sus derechos, mientras menos acceso tienen a esta información ni a las instituciones que los pueden proteger son más vulnerables al abuso de los empleadores o encargados.

Los trabajadores migrantes se encuentran en condiciones personales de responsabilidad con ellos mismos, ya que tienen que desempeñar todas las actividades que se relacionan con ellos, situación que es diferente en sus hogares donde comparten ciertas tareas. La convivencia diaria con trabajadores de otras culturas y nacionalidades les permite establecer diferencias y similitudes con las propias.

El trabajador migrante adquiere un grado de responsabilidad personal de su propia habitación, de su vivienda en cuanto a la limpieza de las instalaciones y los utensilios que le corresponden, del horario de trabajo, de la puntualidad, del tiempo de trabajo, de la familia y familiares cercanos, de su comunidad, del valor del dinero. Del respeto, paz y tranquilidad del ambiente que lo rodea.

Ante las circunstancias adversas, Gatica presenta la alternativa de enfrentar lo negativo con lo positivo,

Hablaré de la sonrisa que es contribuir a frenar las injusticias desde el amor y la solidaridad. Mediante la lucha contra la impunidad de la parte de la sociedad civil y desde los propios agredidos; esta debe ser, aparte de ética y política, contra el odio; el mejor aliado a la impunidad es el olvido... la lucha es por la memoria; dignificar la actitud de la víctima, para que su reclamo de justicia genere la reparación moral e histórica, descubriendo las causas, es necesaria la visibilidad de los casos; los gobiernos deben reconocer...a los hacedores de la violencia; demostrar que la lucha contra la impunidad es un reclamo justo, colectivo, legítimo y vigente, asociando las causas de la impunidad a los reclamos sociales, económicos, culturales y políticos... es un compromiso de solidaridad entre iguales, con iniciativas globales sobre casos particulares; sistematizar la experiencia desde la perspectiva legal y política; identificar las causas, formas y coyunturas ... de quienes actúan con el uso de la violencia y ...fortalecer la impunidad en su actuar; de tal forma que podamos encausar las luchas futuras para prevenir los riesgos de represión e impunidad. (Gatica, 2006:1-2)

Los pensamientos que han sido inculcados en la forma de ser de los trabajadores migrantes incluyen aspectos como el respeto, las bromas, la sonrisa, la alegría en el trabajo y en la vivienda.

La reacción de trabajadores migrantes a sus condiciones es en ciertos casos, la defensa de sus derechos, otros optan por dejarse vencer. Quienes mantienen la defensa de sus derechos, vencen el miedo y propician actitudes y mentalidades de unión y solidaridad entre los compañeros de trabajo. Esta es una constante en los ambientes donde los trabajadores migrantes están sindicalizados.

Los trabajadores migrantes tienen una capacidad de acumulación de sufrimiento impresionante, sobre todo cuando han soportado malos tratos y grados de explotación intensos, ante los cuales se rebelan internamente, muy pocos lo manifiestan a los empleadores o a sus representantes.

La vulnerabilidad de los trabajadores es reconocida por autoridades canadienses como es el caso de la Auditora General Federal en noviembre del 2009 ante el parlamento: las imperfecciones del actual TFWP (temporary foreign workers program) crean riesgos a la integridad del Programa y pueden dejar a muchos TET (trabajadores extranjeros temporales) en una posición vulnerable, particularmente a aquellos que están física y lingüísticamente aislados de la comunidad o bien que no tienen conocimiento de sus Derechos. (Vargas-Foronda, 2010:40-41)

A pesar que se reconoce que los trabajadores están en situación de vulnerabilidad, los funcionarios que deciden en el programa todavía no han establecido mecanismos que protejan a los trabajadores migrantes de forma significativa. Lo contrario, toman decisiones que generan más inestabilidad en los trabajadores migrantes como el caso de la decisión administrativa que pone un límite máximo de cuatro años de permanencia continua en el programa, el cual ha recibido un fuerte rechazo de la parte de trabajadores migrantes y de empleadores. Es de mencionar que los trabajadores migrantes no tienen voz en el programa.

Los trabajadores migrantes tienen un permiso de trabajo que los obliga a trabajar con un empleador único. Las obligaciones del empleador hacia el trabajador migrante abarcan aspectos no sólo estrictamente laborales, también

tienen obligaciones en lo relativo a la salud, vivienda y transporte. Viven en dependencia de la voluntad del empleador en diversos aspectos de su vida privada.

Los salarios que reciben por su trabajo los trabajadores migrantes son de gran beneficio económico, porque los ingresos que reciben en Quebec son superiores a los que pueden acceder en sus países de origen. Para el empleador, porque las horas de trabajo de los trabajadores migrantes son mayores que las horas normales de un trabajador local. Tienen disponibilidad de trabajo sin día ni hora definida, viven en viviendas asignadas por empleadores, las viviendas se encuentran en los terrenos de las fincas o cercanas a la zona de producción, desconocen los derechos laborales locales, desconocen los derechos de la persona establecidos en la Carta de Derechos de la Persona de Quebec, trabajan sin acceso a las instituciones que defienden sus derechos, el despido del trabajador sin causa justificada está en manos del empleador sin injerencia externa, existe una fuerte dependencia de la voluntad del empleador en el quehacer diario del trabajador migrante.

El trabajador migrante vive en condiciones diferentes a las de un trabajador local, en cuanto a los aspectos humanos habidos, sin familia, sin transporte, sin acceso a comunicarse, sin vivienda digna, sin acceso a la recreación, con limitada alimentación, sin acceso a la salud, sin libertad de movilización.

Según MacLaren y Lapointe (2009), la Comisión de Relaciones del Trabajo de Quebec ha reconocido, en su decisión de abril del 2010 sobre el derecho a la sindicalización de los trabajadores agrícolas temporales, que abría un espacio entre la teoría y la práctica concerniente a la mano de obra disponible localmente, de donde la necesidad de importar trabajadores del extranjero.

Los empleadores han apelado esta decisión, el sindicato TUAC (trabajadores unidos de la alimentación y el comercio) continúa el proceso legal.

La organización de los trabajadores migrantes es controlada y sancionada por empleadores, quienes les limitan la libertad de comunicación y movilización, intentan mantener a trabajadores migrantes sin conocimientos de sus derechos.

La sindicalización de trabajadores migrantes con posibilidades de la negociación del convenio colectivo está limitada a ciertas condiciones que cumplen pocas fincas.

La principal diferencia que establecen las agencias de reclutamiento y de selección y empleadores en los trabajadores migrantes es por su nacionalidad. La explotación del trabajador migrante en función de su nacionalidad es uno de los factores que generan una mayor división entre trabajadores migrantes, ya que se les pone en competencia en función de poder explotarlos más.

La dignidad del trabajador migrante en su nacionalidad le fortalece su identidad personal, rápido se identifica con otros ciudadanos de la misma nacionalidad, reacción que algunos no presentan ante trabajadores migrantes de distinta nacionalidad.

Así mismo, funcionarios establecen las políticas federales en cada programa. Las políticas marcan diferencian entre trabajadores migrantes que hacen el mismo trabajo en las mismas circunstancias físicas, mentales, laborales y sociales, siendo la única diferencia su nacionalidad.

La convivencia con otros trabajadores migrantes de la misma comunidad, de la misma nacionalidad o de la misma región, México, Guatemala, Honduras genera entre trabajadores migrantes vínculos de cierto apoyo entre ellos, en las compras de alimentos, en las salidas a caminar o en paseos en bicicleta.

Así mismo, hay casos en los que se generan antagonismos muy críticos en función de las diferencias de nacionalidades, idiomas, culturas, por la guerra

vivida en Guatemala, por haber sido soldado o guerrillero, por la religión católica o evangélica, diferencias por los niveles educativos y otros.

Cuando empleadores manifiestan agresividad contra trabajadores migrantes se estrechan vínculos de solidaridad entre ellos, al punto que se defienden sea física o verbalmente ante empleadores. Así mismo desarrollan elementos de competencia laboral.

Ciertos grados de solidaridad entre trabajadores migrantes de la misma comunidad manifiestan diferencias ante otros trabajadores, similar el caso del uso de un idioma de origen maya entre un grupo de trabajadores migrantes ante el empleador o su encargado.

En la vivencia de la libertad, dignidad, justicia social, derechos humanos que tienen los trabajadores migrantes, existen elementos que los limitan significativamente, entre ellos predominan el miedo y el contrato de trabajo.

En el ambiente de desempeño laboral se desarrollan nuevas experiencias en cuanto al pago de impuestos, devolución de los mismos, uso de tarjetas de débito y de crédito, uso del seguro de salud.

### 9.3.2 Miedo y silencio

El miedo es el factor de mayor incidencia en la limitación de la libertad del trabajador migrante, el miedo al empleador y el miedo a las instituciones que están al servicio del empleador o de su representante. Tienen mucho miedo a expresarse dentro y fuera de la finca, por el temor a ser expulsados del trabajo.

El silencio es un efecto inmediato del miedo que los trabajadores migrantes viven en sus labores.

Yo estoy aquí desde hace un mes, pero tengo el miedo más grande de mi vida. « No puedo salir de este lugar». Jamás había pensado que esto sería así, no tengo ganas de comer, no tengo ganas de dormir, siento que psicológicamente estoy muy mal. Pienso al trabajo que me dieron y me da pánico. Estoy en la casa y es peor que una prisión. (...) Mis hijos, mi mujer, mis padres me hacen falta. (...) Esta situación llena de frío, presión de trabajo, jamás imaginé una cosa así. Ayúdenme, no me siento bien. (...) Fue un grave error venir aquí, pero la necesidad en la que estaba me ha hecho soñar de dar algo a mi familia. Hoy, la sola cosa que tengo, es el miedo. (Gayet, 2010:61)

El silencio ante el abuso y violación de sus derechos humanos y laborales es acentuado y consolidado día a día por la inoperancia de los diplomáticos y las autoridades consulares quienes supuestamente deben defender sus derechos y son los aparentes responsables de su defensa, se supone que están trabajando en función de ello. Otros intereses los mueven en la realidad.

Las instituciones canadienses responsables del programa mantienen el silencio de lo que sucede en la realidad. La imposición de condiciones a empleadores por las agencias de reclutamiento les hace mantener el silencio, ante las presiones que reciben para lograr mantener trabajadores migrantes.

Por parte de la directiva de la agencia de reclutamiento se aplica la política del silencio durante toda la estancia del trabajador migrante, la cual es implementada por empleadores, diplomáticos, funcionarios consulares de los países de origen de trabajadores migrantes y agencias de selección de los trabajadores migrantes en los países de origen.

La libertad de comunicación y de movilización del trabajador migrante es limitada al entrar en contacto con un nuevo mundo desconocido, donde el trabajador migrante encuentra establecidos los parámetros de comportamiento, de silencio y de movilización, cuándo desean llevarlo, a dónde desean llevarlo, dictan con quien tiene que hablar y con quien no, todo en función de la voluntad patronal. Si no poseen licencia de manejar o no les proporcionan vehículo no se

movilizan independientemente, dependen totalmente del empleador. Empleadores manipulan la situación a su antojo y entero beneficio.

Hay mujeres migrantes que viven en condiciones de silencio y limitadas en su acceso a la libertad de comunicación con otras personas ajenas a la finca en forma sistemática. Son condiciones que nunca han vivido anteriormente, sobre todo cuando escuchan los argumentos peyorativos para ello, "se les protege para que no queden embarazadas", expresión que demuestra claramente una concepción muy pobre que tienen sobre ellas. La mayoría de las trabajadoras migrantes son madres, con responsabilidades hacia sus esposos y sus hijos.

La concepción de libertad del trabajador migrante es diferente a la concepción del trabajador local, esto generado por las circunstancias que viven en su relación laboral y limitaciones a su vida privada.

Las diferencias que establecen empleadores a trabajadores migrantes desde el día de su llegada tal como la nacionalidad, manifiestan grados de exclusión hacia el trabajador migrante.

"No va a ser fácil que conversen con usted, la OIM les tiene prohibido que hablen de su trabajo en Canadá y del Programa. No quieren perder su trabajo y por eso muchos se van a negar." (Vargas-Foronda, 2010:11)

### 9.3.3 Empleadores

Según Céré (2010) los valores quebequenses son de respeto a las diferencias, comprensión y abertura hacia el mundo, también tienen valores de paz y de justicia.

Los valores canadienses aparecen en el programa, sin embargo hay excepciones en las aplicaciones reales tal como el acceso a la seguridad social, el

cual está limitado a la voluntad del empleador. Cuando se supone que deben tener los mismos derechos que los trabajadores locales.

Los valores canadienses son respetados por empleadores que creen en ellos y son parte de su propia vida. Empleadores que no respetan la carta de derechos, ni las normas de trabajo y de vivienda manifiestan su posición de ilegalidad ante la vulnerabilidad de trabajadores migrantes, así mismo la falta de respeto a su sociedad. Valores de no-discriminación están ausentes del proceso de contratación. Procedimientos avalados por funcionarios gubernamentales, quienes son ajenos a que existan situaciones contrarias a las normas existentes en la sociedad. Cuando hay ausencia de acción ante hechos impropios de su sociedad muestran un grado de irresponsabilidad.

Existen académicos que mantienen el desarrollo de investigaciones y propuestas ante los gobiernos, el público en general, estudiantes universitarios y otras instituciones mediante las cuales hacen críticas, generan debate, presentan propuestas sobre la realidad de vida de trabajadores migrantes y la defensa de los valores quebequenses.

La visión que tienen los dirigentes y defensores de los derechos de trabajadores migrantes va cambiando las situaciones a las que se enfrentan en el transcurrir del tiempo.

La reacción de defensa de sus derechos conlleva situaciones que son de corto y mediano plazo, debido a las condiciones de la importancia de este programa para los países involucrados.

Existen soluciones de participación y acción en algunas organizaciones y personas que demuestran día a día su compromiso a favor de trabajadores migrantes. Algunas parten del criterio que el esfuerzo principal por cambiar las situaciones proviene de los mismos trabajadores migrantes y empleadores.

Las negaciones a los principios y valores en la sociedad canadiense se hacen escuchar, hay quienes desean que ya no existan estos programas debido a que afectan a los trabajadores locales, quitándoles el trabajo.

Los canadienses que conocen el programa no se sienten orgullosos de lo que sucede en él. La pérdida de valores de la sociedad canadiense en este programa es parte de la lamentable mala imagen que se está generando en el exterior, de conocimiento por los funcionarios públicos.

Siendo los canadienses ciudadanos libres, los trabajadores migrantes experimentan condiciones de limitada libertad de movilización, libertad de expresión, libertad de comunicación, condiciones contrarias a las que viven en sus propios países en vías de desarrollo.

#### 9.3.4 Relación trabajador – empleador

Existen vínculos basados en afinidad que le genera el empleador al trabajador migrante, quien viene de una cultura donde esta situación es una muestra de lealtad. El buen salario, buenas condiciones laborales y de vida se asemejan a la idea que el empleador tiene afinidad al trabajador migrante, lo cual puede tener otro significado para la cultura del empleador.

Existen empleadores que se solidarizan con los trabajadores migrantes en casos específicos, cuando son los trabajadores migrantes quienes tienen mejor rendimiento o están más cercanos personalmente.

Cuando el empleador se comporta, habla o mira de manera impersonal a los trabajadores migrantes les genera desconfianza, lo cual hace que no le manifiesten su verdadero pensar y sentir, generando una barrera a veces infranqueable, la cual es una defensa de sí mismos ante la posible pérdida del trabajo. Esta situación la transmiten los trabajadores migrantes a su familia.

Cuando el empleador ha tomado la decisión de continuar contratando trabajadores guatemaltecos por diversas razones, genera que sus hijos se relacionen con los trabajadores migrantes al punto de enviarlos a vivir varios meses con ellos y aprender el idioma y conocer la cultura. Se generan fuertes lazos de lealtad de los trabajadores migrantes con el empleador y existe una mentalidad de inclusión en la cultura del otro, fortaleciendo con ello los valores quebequenses.

La convivencia de varios meses al año entre un trabajador migrante y un empleador que tenga la voluntad de establecer una relación humana a nivel personal propician un buen grado de aceptación mutua. Existen trabajadores migrantes quienes tienen contacto diario con la familia del empleador y esta relación se desarrolla con mucho respeto y cordialidad. La confianza que se desarrolla a lo largo de los años permite mejores condiciones laborales y humanas.

El empleador al entrar en contacto con el trabajador migrante aprende a convivir con seres humanos diferentes a él, en aspectos culturales, económicos, sociales y tecnológicos, sobre todo diferentes en la nacionalidad y el idioma.

No necesariamente el acceso a la tecnología y a la educación ha hecho que empleadores manifiesten una relación humana significativamente aceptable hacia el trabajador migrante, lo cual expresan con el tipo de lenguaje que utilizan, las expresiones físicas y en su pensamiento sobre ellos.

Entre los efectos de la migración temporal legal están, la contribución a disminuir la migración ilegal y mejorar sus condiciones económicas y sociales.

#### 9.4 Familia

La familia es necesaria para el trabajador migrante en su vida cotidiana, por lo que necesita estar en comunicación continua con ella.

“En tu corazón, tú sientes la nostalgia, la tristeza por la familia. Yo pienso que todos lo sentimos. Yo pienso que todos tratamos de esconderlo. (...) En verdad, no duermo bien aquí.” (Amar, 2009:19)

El empleador no tiene la misma relación familiar que tiene el trabajador migrante, lo que hace que manifieste a veces no estar a favor del acceso al teléfono del trabajador migrante, incluso llega a limitar su uso, pensando que el trabajador migrante no debe gastar tanto dinero en las llamadas que realiza.

La libertad de comunicación que tienen los trabajadores migrantes con su familia se encuentra limitada al uso del teléfono, el celular o la computadora.

Cuando el trabajador migrante ha estado muy cercano a sus familiares y limitado en espacio y tiempo al ambiente familiar puede no soportar la separación de la familia y el cambio repentino de ambiente, generándole condiciones de angustia extremas que llegan al rechazo de la realidad que lo rodea, dejando por un lado la alimentación y cualquier deseo de seguir en el nuevo ambiente, posicionándose la idea que el regreso a su ambiente es la única manera de sobrevivencia.

Yo pienso que dos cosas están relacionadas: la presión de trabajo y la presión de no ver a la familia. Se siente seguido la presión. Los patrones no están siempre detrás de nosotros, pero se dan cuenta de nuestro rendimiento y se enojan si nuestro rendimiento disminuye. Entonces hay una presión. Entre los trabajadores también, por la competencia en el trabajo. (Amar, 2009:21)

La libertad que tiene el trabajador migrante al estar sin la familia le genera un valor mayor de la misma. La comunicación que se establece genera lazos fuertes entre sus miembros.

La falta de la familia para el trabajador migrante y el impedimento por parte del empleador o representante del acceso a que se les visite o que puedan visitar a otras personas en sus tiempos de descanso mantiene el aislamiento e impotencia del trabajador migrante ante la posibilidad de poder convivir con otras personas.

Los empleadores que han concebido la posibilidad de enviar a los trabajadores migrantes por poco tiempo para estar en contacto con su familia, luego son limitados por la presión ejercida por otros.

Los trabajadores locales tienen acceso a la familia, los trabajadores migrantes no tienen la libertad de acceder a la misma cuando deseen o hay vacaciones parciales para hacerlo.

Los trabajadores migrantes se ayudan y aconsejan en caso de problemas familiares, los vínculos entre familiares que trabajan juntos tienden a estrecharse y protegerse.

Los empleadores mantienen sus lazos de familiaridad, ya que su situación familiar y social se mantiene intacta, en muchos casos insensible a la situación de los trabajadores migrantes.

Aprenden nuevas experiencias y las llevan al seno familiar. El aprendizaje de la realización de tareas en la vivienda permite a algunos trabajadores migrantes tomar conciencia del trabajo doméstico, esto contribuye a un cambio de actitud en las labores domésticas cuando regresa al hogar.

La comunicación familiar es de suma importancia en la vida de los trabajadores migrantes, existe una relación muy estrecha. Hay empleadores que no comprenden esta relación. Se realiza en la mayoría de los casos por teléfono celular el cual compran en los establecimientos comerciales. Compran tarjetas prepagadas.

Las fincas en su mayoría les proporcionan teléfono para su uso. En pocos casos deben manejar en su bicicleta hasta cinco kms. para llamar de teléfonos públicos. Otros tienen Internet.

La separación familiar es un factor decisivo a controlar por los trabajadores migrantes.

La mayoría de los trabajadores migrantes mantienen los conceptos de lealtad hacia su familia, a su esposa, hijos, padres. Mantienen una constante preocupación y comunicación con ellos.

Para el trabajador migrante la concepción familiar es de un vínculo muy estrecho el cual se compromete cuando se realiza la separación entre el padre o la madre y el resto de la familia, sobretodo el primer año, en el cual el trabajador migrante sufre durante los primeros meses de su llegada. Al cabo de cierto tiempo ya se acostumbra a eso, la valoración de la familia es la razón real por la que la mayoría de los trabajadores migrantes viaja para trabajar.

Los trabajadores migrantes mencionan que hay efectos en el pensamiento de sus hijos jóvenes durante su separación de la familia, entre ellos está el casamiento prematuro de sus hijos o hijas. Además a nivel de matrimonio se presentan casos de separación y divorcio. Otros casos son las divisiones familiares provocadas por razón de índole económica o social.

Así mismo existen quienes experimentan extorsiones generadas dentro de un ambiente de preocupantes condiciones sociales, en ciertos casos son por intereses de conocidos o familiares.

Hay trabajadores migrantes quienes creen que sus familiares se han enfermado e incluso fallecido por maldiciones que les han sido propiciadas por conocidos o familiares con quienes tienen problemas.

Los efectos hacia la negatividad de pensamiento por parte de los trabajadores migrantes hacia la sociedad son nefastos, por la experiencia que han vivido y la que van a transmitir en su núcleo familiar o social al que pertenecen.

## 9.5 Lenguaje

El lenguaje que se utiliza está orientado hacia una situación de dependencia del trabajador migrante. El miedo es el instrumento de sumisión.

Existen empleadores que tienen la voluntad de aprender el idioma español. Sólo los empleadores tienen acceso al aprendizaje sistemático y académico, los trabajadores migrantes no lo tienen.

Existen bastantes trabajadores migrantes quienes tienen el deseo de aprender el idioma francés o inglés.

Existen trabajadores migrantes quienes tienen prohibido intentar estudiar el francés con otras personas en sus horas libres.

Algunos centros de apoyo a los trabajadores agrícolas proporcionan cursos gratuitos de francés o inglés a donde llegan quienes tienen libertad de movilización.

Los trabajadores migrantes se encuentran muy vulnerables para solicitar la justicia en el pago de sus salarios y otros derechos laborales cuando no pueden comunicarse en el idioma del empleador, quien no accede o desea acceder a sus justas demandas. Hay abundante comunicación simbólica. La comunicación con otras personas se establece en muchas ocasiones por necesidades que se les presentan a los trabajadores migrantes, en el hospital, en el supermercado, en la calle u otro lugar donde tienen acceso al contacto con personas de la comunidad.

La comunicación simbólica tiene un papel importante en su comunicación con los demás.

La falta de contacto con la sociedad canadiense es limitada debido al desconocimiento del idioma, así mismo el poco tiempo libre para ello, la cual se limita a los centros comerciales, a los supermercados.

Los trabajadores migrantes desarrollan capacidades de aprendizaje del idioma del empleador a través de la imitación y la deducción del significado de las palabras y sonidos que escuchan. Este proceso es muy lento, dura varios años para que puedan entender cuando hablan. Existen empleadores que identifican a los trabajadores migrantes quienes entienden sus expresiones y a partir de ese momento ponen atención en lo que dicen enfrente de ellos.

El acceso directo a las instituciones que defienden los derechos de los trabajadores migrantes es casi inexistente, excepto el caso de los centros de apoyo donde se habla el mismo idioma que ellos.

Pocos empleadores se han preocupado de contratar profesores de francés para lograr que los trabajadores migrantes tengan mejor comunicación con el mundo que los rodea y mejoren su calidad de vida.

La libertad de comunicación es muy restringida por la limitación en el conocimiento del francés y la dominación establecida por el empleador. El acceso a la comunicación por parte del trabajador migrante es a través de quien toma las decisiones para su propio beneficio. La comunicación con su familia es definida por su acceso tecnológico, en la mayoría de los casos se comunican seguido con su familia por teléfono celular el cual utilizan a costos elevados. Algunos empleadores les prohíben comunicarse con ciertas asociaciones o sindicatos o personas específicas.

## 9.6 Cultura

Las condiciones de aislamiento social y personal hacen que los trabajadores migrantes aprendan sobre el significado de un nuevo concepto en la vida, la soledad.

Las condiciones de convivencia de los trabajadores migrantes a nivel de grupos sociales de hombres o de mujeres hace que su medio cambie de forma significativa, en invierno pasan varios meses al año en situación de convivencia casi total limitada a los compañeros, por las pocas alternativas de movilización que tienen, si no fuera por la bicicleta o a pié, lo cual en esta época del año se le hace muy difícil por el frío y sufren mucho por lo mismo, sobre todo cuando el empleador es totalmente negligente en su actuar hacia el trabajador migrante y no le provee de transporte.

La libertad social del trabajador migrante está limitada a los trabajadores que comparten con él, a sus empleadores o representantes. Su contacto con el mundo social que lo rodea está muy limitado, básicamente por el idioma, generándole un aislamiento que beneficia al empleador.

Los trabajadores migrantes que viven con cierta libertad de movilización entran en contacto con personas de la comunidad que les introducen al idioma, a

las costumbres y los trabajadores llegan a conocer las condiciones de vida locales.

La dignidad del trabajador migrante en su aislamiento social se afecta al no poder tener un sentimiento de inclusión, sino lo contrario al no poder comunicarse. El aislamiento social no permite a los trabajadores migrantes conocer la sociedad canadiense, ni su cultura, ni le permite a la sociedad canadiense entrar en contacto con la cultura de los trabajadores migrantes.

La única celebración de intercambio entre culturas que se realiza en Quebec es más una posibilidad de encuentro entre los trabajadores migrantes que de intercambio cultural, ya que no pueden expresar su cultura, de nuevo es manifiesta la visión impositiva de empleadores en esta actividad.

La concepción de la propia comunidad es muy importante en la visión del trabajador migrante, lo cual le permite mantener sus lazos culturales y sociales. La existencia de comunidades latinoamericanas en las grandes ciudades contribuye al bienestar de los trabajadores, en numerosas situaciones. Apoyan en casos de enfermedades o accidentes de trabajo, momentos en los que los trabajadores migrantes necesitan más oportunidad para recuperación de su salud.

La falta de respeto a la correspondencia de los trabajadores migrantes por parte de empleadores que se la entregan abierta es una practica común.

## 9.7 Trabajo

Hay fincas en las que tienen que obedecer exactamente lo que se les plantee, tienen que hacer lo que les dicen, también en lo relativo a su vida privada, esto es una condición humana sin libertad, sin dignidad.

Una vez impuestas las condiciones por parte del empleador a través de sus representantes (agencias de reclutamiento, instituciones gubernamentales), se les introduce a las nuevas condiciones de vida existentes, llegando a soportar una obediencia total a lo que les diga el empleador.

La Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec en la Guía con intención para los empleadores establece que el empleador tiene la responsabilidad de asegurar un medio de trabajo y condiciones de trabajo justas y razonables que respeten la salud y la seguridad de sus empleados, tal y como lo establece la Carta. El respeto al trabajo debe ser la regla fundamental que guíe todas las relaciones entre los miembros del personal. Deben poner en práctica un reglamento formal que prohíba todo abuso verbal y toda forma de violencia. El empleador debe asegurar a sus empleados un medio de trabajo sin discriminación ni acoso discriminatorio. El empleador tiene la obligación de actuar en este sentido.

“Aproximadamente a cada hora de trabajo (nos) dicen TABERNAC (...), además les dicen a los que trabajan lentamente que “no son capaces”.” (Gayet, 2010: 61)

La indefensión del trabajador migrante en sus derechos es una constante en su vivencia durante la duración de su contrato, situación que vive de otra manera en su país de origen, donde puede cambiar de empleo y reaccionar ante el abuso del empleador.

Según Gayet (2010), existe dominación del empleador,

La domination de l'employeur vis-à-vis du travailleur est parfois qualifiée de "contrôle quasi total sur cette section de main-d'œuvre". Cette condition est donc propice à un comportement obéissant, voire soumis du travailleur. Dès les années 1980, la politique canadienne d'emploi temporaire de migrants est définie comme un "système de rotation

La dominación del empleador se respalda en el contrato, llegando a ser "control casi total sobre este tipo de mano de obra". Esta condición entonces propicia a un comportamiento obediente, ver sumiso del trabajador. Desde los años 1980 la política canadiense de empleo temporal de migrantes es definida como "un sistema de

forcée avec lien fixe". Il est éclairant de souligner qu'en anglais, on utilise le terme "*bonded*" (*to an employer*): on parle de "*bonded forced-rotational system*". Or "*bonded*" est de la même famille que "*bondage*", qui signifie "esclavage", "captivité". D'autres auteurs qualifient la main-d'œuvre agricole temporaire d'"*unfree labour*", de "*slave-like labour*", et montrent que cette forme d'emploi est une nécessité structurelle pour l'horticulture et le maraîchage au Canada. (Gayet, 2010 :44-45)

rotación forzada con vínculo fijo". Es importante señalar que en inglés se utiliza el término "*bondad*" (a un empleador): se habla de "*bonded forced-rotational system*". "Donde *bonded*" es de la misma familia que "*bondage*" en francés, que significa "esclavitud", "captividad". Otros autores califican la mano de obra agrícola temporal de "*unfree labour*", de "*slave-like labour*", y muestran que esta forma de empleo es una necesidad estructural para la horticultura y la plantación en Canadá.

El contrato es impuesto a los trabajadores por la directiva de los empleadores. La mayoría de las veces los trabajadores migrantes ni lo leen, porque no es instrumento de negociación, es una imposición, el contrato ha perdido su valor ante el trabajador migrante. El empleador lo utiliza a su voluntad.

Según Gayet (2010) ciertos autores establecen un paralelo con las plantaciones del tiempo de la esclavitud: el PTAS sería una versión moderna de las plantaciones en las regiones rurales de Canadá, reminiscencia de la época de la esclavitud antes de la guerra civil en los Estados Unidos. La obligación de residencia inherente al PTAS, está implícita en el PTPQ, puede en efecto evocar las plantaciones sobre las cuales vivían en permanencia los esclavos. Los trabajadores agrícolas temporales, alojados en mismo lugar y trabajando la mayor parte del tiempo, tienen poca oportunidad de salir. Ciertos no tienen medios de locomoción y dependen del empleador para sus compras. Algunos otros tienen bicicletas o acceso a un vehículo prestado del empleador. Pero existen también casos extremos – reales, bien que minoritarios – en los cuales los trabajadores tienen prohibido salir de la explotación.

Los trabajadores migrantes viven situaciones comparables con las de una esclavitud moderna en el sentido que tienen que obedecer las órdenes del empleador en aspectos de violaciones a sus derechos fundamentales como seres

humanos y a sus derechos laborales en función de poder terminar su contrato y ser llamados a trabajar en la siguiente temporada.

Yo fui regresado de forma injusta y arbitraria por el simple hecho de haber luchado por el respeto del contrato que me relacionaba con la empresa. (...) No importa cual actitud sea interpretada por los supervisores de la empresa como inapropiada conlleva una amenaza de su parte de regresarnos a nuestro país, como fue mi caso, sin pagarme ni salarios y ni prestaciones debidas, como la semana de preaviso, etc., nos deducen el precio del billete de avión e impiden a otros miembros de la familia a participar en el programa de trabajo temporal. (...) El simple hecho de haber denunciado esta situación ha conllevado mi retorno y mi separación del PTPQ. (Gayet, 2010:50)

Los trabajadores migrantes realizan las tareas que se les encomienden, sin tomar en cuenta ciertos riesgos o condiciones de peligro, sin la exigencia, por desconocimiento, de equipo de trabajo o instrumentos necesarios para la realización de las tareas asignadas. La voluntad de trabajo, impulsada por la necesidad de los ingresos llega al punto en que aceptan condiciones que en su país no aceptarían.

Los jóvenes canadienses que son partícipes de la limitación de la libertad de los trabajadores migrantes van cambiando los principios que han aprendido de la sociedad que los rodea, empeorando las nuevas condiciones de vida que se generan a su alrededor.

El aprovechamiento que se hace del trabajador migrante se manifiesta en cuanto que se le imponen ciertas condiciones de acceso a empresas de forma obligatoria, por parte de los representantes de los empleadores.

Los empleadores que obtienen más ganancias con estas prácticas se justifican en el dinero que les ingresa, no teniendo la capacidad de visualizar los daños colaterales generados a otros seres humanos en su dignidad personal.

Los trabajadores migrantes descubren una situación laboral nueva en su vida, en la cual el empleador decide sobre aspectos de su vida privada, lo cual sería impensable en sus países de origen.

Los beneficios del empleador son significativos, al tener trabajadores migrantes en plena disposición de trabajo a su servicio durante la duración del contrato, en algunos casos a cualquier hora del día y durante horas de trabajo excesivas.

La comodidad económica, es una vivencia que experimenta el trabajador migrante al tener acceso al dinero, poder enviarlo y cambiar su nivel de vida así como el de su familia. Se establecen nuevos parámetros de alimentación, de acceso a la tecnología, a la compra de bienes, y al regresar a su ambiente familiar a la mejora las condiciones de la vivienda, de alimentación, vestido, educación, salud y seguridad de la familia y otros aspectos de la vida cotidiana.

Las diferencias económicas que tienen en relación a su país de origen les hace visualizar la importancia de mantenerse en el trabajo. Los salarios que obtienen es una condición económica que delimita en cierta manera el pensamiento del trabajador migrante impuesto por quien le provee del ingreso.

Cuando el trabajador migrante no recibe su salario completo o hay descuentos extras experimenta cólera hacia el empleador, sin expresárselo. Todos los trabajadores migrantes saben muy bien sumar y restar, por lo que se dan cuenta de los abusos económicos de la parte del empleador o de sus representantes.

Otro elemento al respecto, es la situación de sus salarios, los cuales se ven afectados por las significativas deducciones que les hacen en beneficio de los deficientes y monopólicos servicios que les proporcionan empleadores y agencias de reclutamiento. La obligatoriedad de ciertos servicios por parte de empleadores

disminuye el salario real que el trabajador migrante recibe, ya que parte de su salario regresa a manos del empleador en esas empresas que son obligatorias para el trabajador, sin derecho a defenderse del mal servicio que puedan proporcionarle.

El día... me ocurrió un problema en la Ferme ... yo he trabajado desde muy pequeño con vacas y sé que sufren de muchas enfermedades. El día antes mencionado entre las 7:00 y las 7:30 p.m. me encontraba arreando el grupo 1 de vacas, llegué a levantar a una vaca y no fue posible que se levantara la encerré y tomé como transportarme a la casa de mi patrón para avisarle de inmediato, lo cual es orden que ella y él nos dieron (avisar), regresé y continué ordeñando, al finalizar el grupo de vacas yo me encontraba quitando el tubo del tanque de leche cuando el patrón me llamó y rápidamente fui donde él, y él muy enojado me gritaba maltratándome muy fuerte y me dió mucho miedo y luego se acercó a mí, empuñando la mano y lanzando el puñetazo, yo al ver inmediatamente retrocedí y él decía que era mi culpa que la vaca estuviera tirada ya que tenía infección en 2 chiches, lo seguí para ir a levantar la vaca y nuevamente en el corral de ordeño, él retrocedió a mí con el puño y queriéndome pegar, y de nuevo yo retrocedí, al llegar donde estaba la vaca continuó gritando y diciendo que nos enviaría a Guatemala diciendo: W. y M. go home Guatemala...

Mi patrón nos puso a trabajar sin descansar un sólo día a la semana. En 8 meses aproximadamente descansamos de 5 a 6 días, trabajando de 12 a 14 horas al día lo cual sólo nos pagan 9 horas y nos dijo que el resto de horas nos las pagaría sin cheque o sea bajo de la mesa, lo cual no lo ha hecho efectivas, mi compañero M. se fue y lamentablemente no le pagaron alrededor de 900 horas, similar cantidad me tendrían que pagar a mí, nosotros marcamos tarjetas de entradas y salidas.

Se nos hace difícil para salir de compras de comida por no tener un día libre y cuando le pedimos permiso muy enojado dice que está bien sólo 3 horas nos da...

He tenido muy poco apoyo del consulado de Guatemala.

Últimamente con mi transporte he tenido cambios que dice la patrona que el consulado le dijo que si nos daban vehículo nosotros tenemos que pagar la gasolina, lo cual ya lo estoy haciendo...

La verdad me da mucho miedo que el patrón me pueda hacer daño en el momento que lo visiten ya que es muy enojado y no sé cómo puedan ayudarme. No me gustaría seguir trabajando después que él vea que lo visiten y que lo presionen con el pago de mis horas la verdad tengo mucho miedo.

El señor P. me ha contado mucho sobre mi patrón dice que un día le disparó a un hermano, otra ocasión el señor de la basura no quería llevarse cierto deshecho lo cual lo amenazó y el señor llamó de inmediato a la policía lo que parece que lo arrestaron por una noche. Otra ocasión mi patrón rentaba una ferme a un señor de mucha edad y el señor le fue a preguntar si iba a continuar trabajando la ferme y el patrón lo tomó muy enojado del cuello y lo topó a una pared, el señor fue hospitalizado con shock nervioso y

le dijo que no llamara a la policía, si llegaban a un acuerdo que no más le rentaba la ferme. Otra ocasión otro trabajador del patrón le colocaron grandes multas para mi patrón y luego mi patrón dice que se le ocurrió darle un plomazo y el Sr. L. le dijo que no porque en una investigación se iría a la cárcel.

Yo vivo en la residencia del Sr. P. Como se los repito tengo mucho miedo y no quisiera seguir trabajando más para mi patrón ayúdenme por favor, cuando uno viene de Guatemala trae muchos sueños y al ver esta clase de patrones yo ahora me mantengo con dolor de cabeza de pensar y pensar que me pueda hacer daño y tengo mucho miedo.

Yo he estado sordo de un oído y le he dicho, pero no han querido llevarme al hospital. La vez anterior tenía que hacerme un lavado y ella se quedó con la orden que supuestamente iba a llamar y a la fecha no lo ha hecho. (Firma y nombre del trabajador, 2010)

Los trabajadores migrantes que provienen de comunidades lejanas de un fácil acceso a la educación, al empleo en Guatemala, han tenido acceso al programa, a través del cual han obtenido los ingresos que les permite mejorar las condiciones de vida de sus familias. Algunos trabajadores migrantes son de comunidades en las cuales un elevado porcentaje de los hombres está en el programa.

Los trabajadores migrantes laboran en cultivos de hortalizas (lechugas, brócoli, zanahorias, repollo, maíz), frutas (manzanas, uvas), invernaderos de flores, paisajismo (jardinización, construcción), producción lechera y engorde de ganado, crecimiento de cerdos, traslado de pollos del lugar de crecimiento al camión (trabajo de noche). Pocos trabajan en reciclaje de basuras, lavandería industrial, crianza de bisontes, campos de golf.

Los perfiles de experiencias y conocimientos de los trabajadores migrantes deben orientar la decisión de selección del lugar donde van a trabajar.

La mayoría de los trabajadores migrantes originarios de Chimaltenango y San Marcos trabajan en paisajismo, cultivo de hortalizas y frutas.

La mayoría de trabajadores migrantes originarios de Santa Rosa y oriente del país trabajan en invernaderos, industria lechera, porcina, pollos.

Los trabajadores migrantes nuevos reciben instrucciones verbales o simbólicas del empleador o encargado. El desconocimiento del idioma, francés o español, es factor generador de problemas entre empleadores y trabajadores migrantes.

Buen número de los supervisores de trabajadores migrantes son de origen latinoamericano, hay quienes los explotan y mal tratan más que el dueño a los trabajadores migrantes. No realizan que es por los trabajadores migrantes que tienen empleo. Hay trabajadores migrantes que dañan a sus compañeros por quedar bien con el empleador.

El día viernes 1 de abril a las 11 :50 horas, el encargado me llamó la atención en el trabajo porque me dijo que yo, la noche antes andaba en la casa con mi cheque levantado y diciendo que nadie ganaba más que mi, que lo dije en la cocina, sala y los teléfonos y cuando yo le pregunte que cuales personas le contaron esas cosas él me dijo que si yo tenía valor, de que las personas que me habían visto me lo dijeran frente a frente y como yo sabía que no era cierto le respondí que en ese mismo momento.

Y él llamó a dos trabajadores (los de su confianza) y le preguntó primero a uno de ellos y él respondió que no me había visto y cuando le preguntó al otro, contestó que tampoco, entonces M. me dijo que iba a hacer una reunión con todos en la casa para que nadie le contara a su compañero cuanto ganaba a la quincena y que ya no me preocupara porque eran puras envidias de estas personas.

Cuando llamó a los dos él dijo que ellos eran las personas de su confianza y en ese momento no le quedaron muy bien porque le habían contado mentiras, a mi espalda. Ellos dos están acostumbrados a poner en mal a los compañeros con el encargado, por eso él dice son de mi confianza y están acostumbrados a explotar a la gente para quedar bien con él y para ese problema necesitamos una solución. (Declaración de un trabajador, 2011)

Los horarios de trabajo son intensos, van de 10 a 12 horas diarias, lo cual compensa los gastos iniciales para el viaje, subsistir y enviar dinero a la familia. Ciertos casos pueden llegar a quince o dieciséis horas diarias durante períodos específicos. Hay quienes trabajan en cuartos fríos a -10 grados centígrados.

En otros casos no hay suficientes horas de trabajo,

No trabajaron del viernes 8... al martes 12...

El miércoles trabajaron 25 trabajadores, 4 regadores y 11 no trabajaron.

El jueves 14... entraron a trabajar por la mañana 11 trabajadores. Por la tarde entraron a trabajar 6 trabajadores. 23 no trabajaron.

Un grupo de 36 trabajadores no van a trabajar desde viernes 15 hasta el domingo 17.

Desean trabajar todas las semanas por lo menos 40 horas semanales.

No han trabajado porque los trabajadores que contrataron en Montreal ayudaron a que se terminara el trabajo. (Declaración de un grupo de trabajadores, 2011)

#### Otro caso de pocas horas de trabajo,

El viernes 15... trabajó un grupo de 8 personas comenzaron a medio día. A las 14:00 hrs., llegaron a decir que entren a trabajar todos, pero habían solo 15 ya que el resto ya no estaba en la casa porque la gente se aburre de estar en la casa de tanto hacer nada y por eso salen a dar una vuelta para no oprimirse.

El sábado 16... nadie trabajó.

El domingo 17... nadie trabajó.

El lunes 18... están en la lista para trabajar sólo 10 trabajadores.

El primer grupo que dejó de trabajar el miércoles 6... ya va a cumplir dos semanas de casi no trabajar.

Si alguno del grupo alega algo lo sancionan con otro día de reposo, así que todos se callan y aceptan en silencio lo que les quieran decir. (Declaración de un grupo de trabajadores, 2011)

#### Otro caso sobre la insuficiencia de horas de trabajo,

Las dos quincenas anteriores han trabajado de 36 a 45 horas semanales.

Desde el martes... están yendo a trabajar 7 trabajadores a otra finca.

Fueron a trabajar martes jueves y sábado, trabajaron 8 el martes, el jueves 9:30 y el sábado 9.00, les dan dos horas de pago por transporte, y hacen tiempo real de 2 horas de ida y dos horas de regreso.

Esta semana está yendo otro grupo, se fueron el martes, jueves y sábado. No saben cuántas horas trabajaron.

Esta semana trabajaron los que se quedaron aquí 9 horas por día, esta semana lunes 8.30, martes 8, miércoles 10, jueves 8.30 y viernes 8.45 siendo el total 43hrs. Con 5 minutos.

Otro trabajador alrededor de 9 hrs. (Declaración de un grupo de trabajadores, 2011)

Los trabajadores migrantes deben tener descansos de diez minutos de duración por la mañana y por la tarde, hay empleadores que consideran los descansos como pérdida de tiempo para la producción.

Los trabajadores migrantes sindicalizados tienen derecho en las convenciones colectivas a pausas de descanso cada dos horas y pausas de calor cuando la temperatura y humedad son elevadas.

Deben tener acceso a ropa y equipo adecuados gratuitos, ciertos empleadores se los cobran.

El trabajo en el campo es intensivo con maquinaria industrializada que va marcando el paso de trabajo. En invernaderos tienen estándares de trabajo.

Los salarios corresponden al salario mínimo vigente establecido por normas de trabajo, en la actualidad (2011) es CAD \$ 9.65 por hora para trabajos de campo. Para la industria lechera es de \$11.96 por hora.

Lo invierten en compra de terrenos, construcción o remodelación de viviendas, salud, educación de los hijos, negocios, adquisición de vehículos.

Los trabajadores migrantes deben recibir el pago del 4% de sus vacaciones al final de la temporada. Algunos empleadores no lo pagan.

Hay fincas en las que tienen que obedecer exactamente lo que se les plantea, tienen que hacer lo que les dicen.

El trabajador migrante mantiene el silencio de lo que vive, condición necesaria para mantener su trabajo.

“No hemos trabajado durante tres semanas en el mes de abril...  
Trabajamos de 6h00 hasta 9h00 o 23h00 de seguido en mayo.  
Los trabajadores no hemos recibido la carta e información del RBC.  
Las camas de los dormitorios no están en buen estado, esto no permite recuperar las energías.

M. e I., supervisores de los trabajadores, no tienen comportamientos respetuosos hacia los trabajadores.” (Declaración de un grupo de trabajadores, 2011)

Las presiones que ejercen empleadores sobre los trabajadores migrantes para que no se organicen comienzan desde el momento de su selección donde les infunden miedo a defender sus derechos y les generan temor a perder el trabajo si lo intentan hacer.

Existen trabajadores migrantes quienes priorizan su dignidad y que se haga justicia al trabajo. Las consecuencias son muy elevadas para él y su familia, sin embargo, cuando se defienden mantienen una concepción muy alta de sí mismos y de las instituciones u organizaciones que los defienden. Tienen prohibición de hablar del programa.

Los trabajadores migrantes reciben un mensaje muy claro y contundente del empleador, quien les genera condiciones de dependencia; sin opción a buscar otros empleos, tal y como sería en sus países de origen, donde tienen la libertad de cambiar de empleador si las condiciones que viven en su trabajo no les parecen aceptables.

La comunicación entre el trabajador migrante y el empleador es uno de los factores de mayor tensión entre ambos, la dificultad de expresar lo que se piensa y se siente genera frustraciones y en ciertos casos violencia verbal, esto debido a que genera problemas diversos. Uno de ellos es la costumbre a comunicarse socialmente en forma espontánea y común en los países de origen de los trabajadores migrantes, donde predomina un sentido de colectividad social en lo que respecta a la comunicación.

Otro problema de comunicación es el aislamiento físico que viven en los lugares apartados sin poder comunicarse con las personas que los rodean. Otro

es la comunicación de instrucciones para la realización del trabajo, en dos sentidos, en poder transmitir las por parte del empleador y en entenderlas por parte del trabajador migrante.

Numerosos trabajadores migrantes siguen siendo excluidos del programa por intentar organizarse. Los sindicatos que existen son porque los trabajadores migrantes de esas fincas exigen que se cumplan con las condiciones que legalmente están establecidas, que se aplican en muy pocas fincas y porque han llegado a un nivel de conciencia sobre la defensa de sus derechos.

Los empleadores están organizados, los dirigentes generan presiones y represalias en contra de la organización de los trabajadores.

Los intentos de organización y expresión de los trabajadores migrantes son sancionados por empleadores, diplomáticos, funcionarios consulares, las agencias de reclutamiento y de selección. Las organizaciones que existen para la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes les dan información, orientación y apoyo gratuito en los diferentes aspectos de sus necesidades, laboral, salud, prestaciones parentales, organización, traducción, comunicación, aprendizaje del francés y otras.

La libertad a la cual tiene acceso el empleador y a la cual tienen acceso los trabajadores migrantes son contradictorias viviendo ambos seres humanos en el mismo espacio, el mismo territorio, sin embargo, se han generado, con la anuencia de funcionarios públicos que se vayan incrementando las diferencias entre las personas, lo que está conllevando a obvias consecuencias, acumulación de soportar la violencia recibida, aprendizaje hacia la discriminación sin punición, rechazo de la situación de libertad por necesidad económica.

La libertad de expresión de los trabajadores migrantes en ciertos casos se realiza de forma solapada, de manera que sí comunican su quehacer, pero en

forma cuidadosa y a escondidas del empleador, de tal manera que se les haga justicia ante este último, sin que ellos sean afectados.

Los trabajadores migrantes no pueden negarse a utilizar los servicios que se les ofrecen en las fincas ya que son amenazados de no seguir en el programa y de no venir la temporada siguiente.

La obligatoriedad de utilizar empresas de los empleadores o encargados para realizar ciertos servicios, tales como las declaraciones anuales de los impuestos, las prestaciones parentales, el seguro privado de salud, les limita en los beneficios establecidos en la legislación de prestaciones sociales y de impuestos.

Los mecanismos implementados por las agencias de reclutamiento van variando en función de la coyuntura que exista, la imposición del miedo a los trabajadores migrantes es para que cumplan con su contrato, para que obedezcan al empleador, para que utilicen sus empresas de servicio, para que cumplan con sus condiciones de vivienda, para que acepten su `mala suerte` cuando se enferman, para que no hablen con instituciones religiosas, para que no se acerquen a los sindicatos, para que rindan cuanto el empleador quiere porque van a venir trabajadores migrantes de otro país a sustituirlos, tal el caso de Honduras, y en el futuro de otros países, la razón de ello ha sido expresada por un alto funcionario de la empresa de reclutamiento, van a traer trabajadores de países donde no conozcan sus derechos en Canadá.

Los empleadores tienen límites externos en sus posibilidades de libertad de acción hacia los trabajadores migrantes. Quienes aprenden a maniobrar obtienen cierta libertad de movilización, libertad de comunicación, libertad de acción.

Cuando el empleador no sigue las directivas que se le tratan de imponer por la agencia de reclutamiento es presionado en función del acceso a los

trabajadores migrantes, necesarios en su finca para poder sobrevivir. Reacciona como ellos lo quieren, por miedo a perder a los trabajadores migrantes.

Así mismo, la agencia de reclutamiento impone sus deseos ante los oficiales consulares quienes deberían defender a los trabajadores originarios de su país, pero son limitados por la presión que se les ejerce de cuidar su puesto de trabajo, porque la agencia de reclutamiento puede quejarse ante sus gobiernos si no acatan sus deseos de explotación del trabajador migrante.

El trabajador migrante está limitado a un empleador único por las condiciones del contrato de trabajo. El contrato de trabajo es supervisado por una institución canadiense, el contrato debe respetar las leyes y normas canadienses.

Los trabajadores migrantes están limitados legalmente para ofrecer su mano de obra en el mercado de trabajo.

En la mayoría de fincas existe una forma de actuar diferente con los trabajadores locales y otra con los trabajadores migrantes, una con respeto a sus libertades y otra con la mayor explotación capitalista posible hacia los trabajadores migrantes amparados en la anuencia de instituciones del gobierno federal y provincial y de sus países de origen. Propiciando con ello una pérdida de valores, sobre todo en los jóvenes que están comportándose de esa manera, con la justificación de salvar la empresa o hacerla productiva.

Las familias de empleadores que explotan a los trabajadores migrantes, gozan de sus libertades en sus comunidades y en su sociedad saben que las posibilidades de ser afectadas por limitar la libertad de los trabajadores es mínima, debido al sistema de acceso limitado de los trabajadores migrantes a las instituciones que pueden actuar en su defensa. Algunas de estas familias son honorables, respetadas y ejemplo en sus comunidades, por lo que gozan de esa libertad social para actuar.

Los “buenos” empleadores, como los denominan los trabajadores migrantes, les proporcionan vehículo a los trabajadores migrantes para su movilización, les proporcionan condiciones de vivienda adecuadas, cobro legal de la vivienda, un dormitorio para cada trabajador migrante, les proporcionan algunos alimentos, posibilidades de conocer los lugares que deseen alrededor de ellos, salarios justos, horas de trabajo aceptables, trato humano como a los demás trabajadores locales, opciones de aprender el francés (cubriendo los gastos que ello implica), respeto al descanso matutino y vespertino de diez minutos dentro del horario de trabajo y al día de descanso semanal de los trabajadores, respeto a la vivienda y a la libertad de comunicación de los trabajadores migrantes, respeto a su vida privada y a sus bienes, continuidad de trabajo de una temporada a la otra.

La repatriación anticipada debería ser controlada por los responsables del programa, esto limitaría los abusos de ciertos empleadores, y dejaría de ser una posibilidad de acción injustificada.

Nos llamaron a la oficina con mi compañero de trabajo y nos reunieron a los dos.

Y ella le hicieron una pregunta cómo se portaba con ellos pues le dijo R., pues yo no tengo nada que decir y por qué nos traen a esta oficina.

Pues las doñas: C. y V. pues ustedes tienen que irse de esta empresa por bajo rendimiento pues no tengo la excusa porque yo le pongo de corazón y ellas se platican en francés lo dejan bobo no le entiende nada a uno ni uno a ella pues no queremos gente así queremos gente de calidad. (Declaración de un trabajador, 2011)

La estabilidad laboral del trabajador migrante depende del empleador, esto genera una fuerte inestabilidad laboral del trabajador migrante por parte del empleador, quien tiene la decisión final sobre la continuidad de trabajo, con o sin causa justificada, sin posibilidades de defensa.

Los contratos han perdido credibilidad ante los trabajadores migrantes porque han sido interpretados y utilizados en beneficio exclusivo de los

empleadores. Los trabajadores migrantes no tienen acceso a la defensa de sus derechos.

Entre los conocimientos adquiridos están las tecnologías en el trabajo, la maquinaria, el empaque, el almacenamiento, la colocación y distribución de productos, el uso de computadoras, lavadoras y secadoras de ropa, estufa eléctrica y otros aparatos domésticos.

Así mismo, los criterios de evaluación de los trabajadores migrantes al finalizar sus contratos son documentos que llenan empleadores en función de sus intereses de contratación de un trabajador migrante u otro, no en función de una evaluación objetiva. Existen encargados que introducen elementos subjetivos basados en criterios de preferencia personal y de sus intereses.

“Que cada trabajador tenga el derecho de leer su carta, y si está de acuerdo con la evaluación que la firme y si no, no. Y si ya no lo están pidiendo que le expliquen el porqué.” (Declaración de un trabajador, 2011)

Los documentos de los trabajadores migrantes no siempre les son respetados por empleadores y se los retienen o guardan para que no se les pierdan, de esta manera limitan el accionar del trabajador migrante, especialmente cuando tiene problemas de salud y no posee los documentos respectivos para curarse o adquirir las medicinas.

Los beneficios económicos se hacen notar en el salario que perciben, en 2010 los salarios van de CAD\$ 9.50 hasta CAD\$11.86 por hora, mientras que en Guatemala los salarios van de Q60.00 a Q100.00 diarios según comentan los trabajadores migrantes.

Existen empleadores que no proporcionan el vestido ni equipo necesario para desempeñar bien el trabajo.

Algunos trabajan más lentamente debido a que se les congelan las manos puesto que los guantes no son los adecuados y (nos) amenazan con que no (nos) van a pedir en la próxima temporada. Los guantes que (nos) dan no son resistentes a la temperatura. (Gayet, 2010:59)

Bastantes trabajadores migrantes dejan el contrato en sus casas en Guatemala, porque no le dan validez alguna para un uso efectivo y legal, cuando reciben copia.

El manejo de los salarios en bancos, utilización de las tarjetas de débito, el cambio de la moneda de dólares canadienses, dólares estadounidenses, quetzales, el uso de agencias de envío de dinero, el uso de cuentas bancarias, son experiencias de solidaridad entre los trabajadores migrantes que les fortalece su autonomía personal. También hay abuso en ese sentido.

Un grupo de personas del banco le consultamos a la encargada que queríamos dejar abierta la cuenta pero ella dijo que no porque iba tener problemas en el banco con su respuesta obligatoriamente se cerró la cuenta.

Después de cerrar la cuenta en el Banco N. yo le dije a la encargada que me llevara al Banco D. que es donde le depositamos el dinero a la persona que nos hace el envío para Guatemala y me dijo que no que ya no tenía tiempo y puso en marcha el carro y yo le dije que los dólares canadienses no me servían en Guatemala y dijo es tu problema lo puedes hacer otro día y le dije que ya no había tiempo porque el lunes salimos del apartamento a la una de la mañana y entonces me tuve que bajar del auto en donde había un semáforo porque iba rumbo a la empresa argumentando que teníamos que trabajar. (Declaración escrita de un trabajador, 2011)

Otra declaración de un trabajador migrante,

Nos trajeron al banco N.

V. estando afuera del banco R.Z. y R.A.

Le dijimos a V. que como era posible que nos ivan a nuestro país en tan poco tiempo y también le dijimos que no ivamos a cerrar la cuenta a menos de consultar con el cónsul y con los del sindicato.

Y dijo V. que ella iba a cerrar las cuentas aunque nosotros no queríamos y entonces nos quedamos afuera del banco y antes que entrara le volvimos a decir que no ivamos a cerrar la cuenta.

3.30 salió del banco y nos subimos al auto estando adentro del automóvil nos entrego un sobre que es conteniendo dinero de nuestra cuenta. (Declaración de un trabajador, 2011)

Los trabajadores migrantes no están organizados por las presiones que se les generan y por los costos tan grandes a pagar por ellos mismos como sus familiares al perder su empleo. Unos grupos de trabajadores migrantes se están organizando en sus países de origen.

Los trabajadores migrantes no tienen representantes cuando los gobiernos se reúnen y discuten sobre el programa, tomando decisiones relativas a las condiciones de vida y laborales de ellos.

La imposibilidad de la defensa de sus derechos mantiene su nivel de vulnerabilidad ante empleadores que desean explotarlos. Los organizados en sindicatos tienen la defensa de sus derechos, como el caso de pausa de calor cuando trabajan en invernadero.

“C. ha llamado para decir que los trabajadores (migrantes temporales) deseaban una pausa de calor a las 11:45 pero no la tuvieron.

A las 13:34 D. y G. (trabajadores locales) pidieron una pausa calor y se las dieron.

C. quiere que todos tengan la pausa calor cuando tienen necesidad de ella.” (Declaración de un trabajador, 2011)

En otras fincas no les pagan los trabajos complementarios, en albañilería, soldadura, carpintería, etc. que realizan para la finca.

Los representantes electos canadienses y quebequenses no se interesan por ellos en parte porque no son susceptibles de elegir y no gozan de los derechos de los trabajadores locales por ser temporales. Por otro lado porque afectan los intereses de empleadores que son sus electores y ejercen influencia en la sociedad.

## 9.8 Vivienda

Se procede a hacer un análisis sobre la situación de la vivienda en el cual se presentan problemas y posibles soluciones a los mismos si existiera voluntad de la parte de empleadores, de agencias de selección y de reclutamiento y de funcionarios gubernamentales. Este tipo de análisis podría extenderse a los demás temas de vida diaria de los trabajadores migrantes y empleadores en otros estudios.

Entre los derechos fundamentales protegidos por la Carta se ubica la inviolabilidad al alojamiento,

Es prohibido entrar a la vivienda de una persona y de tomar lo que sea sin su consentimiento. Sin embargo, un empleador tiene la responsabilidad de asegurar la seguridad y de verificar el mantenimiento de los lugares de habitación que le provee a los trabajadores. (CDPDJ, 2010:7)

La mayoría de empleadores no consideran las viviendas como parte de la vida privada de los trabajadores migrantes. Involucrándose en aspectos propios del trabajador migrante y tomando decisiones sobre la vida del mismo.

Les definen a quienes pueden visitar y quienes pueden visitarlos. Hay fincas que tienen prohibidas las visitas, mismo de familiares, durante la duración de su contrato, unos de ocho meses, otros de once meses.

La falta de libertad en las viviendas es más crítica sobre todo en aquellos lugares lejanos a los centros urbanos.

Empleadores se dan la libertad de entrar a la vivienda y tomar las decisiones que le plazcan, sin que el trabajador tenga mecanismos de defensa de los derechos de sus bienes, tal el caso de la alimentación. El empleador no tiene

ese pensamiento cuando sus inquilinos son trabajadores locales, porque ha sido educado que en esos casos su accionar es contra la ley y los derechos humanos.

La libertad de selección del alojamiento, se encuentra totalmente restringida a la voluntad del empleador, quien decide donde lo aloja y las condiciones del mismo, así como las reglas internas de vida dentro de la vivienda impuestas a los trabajadores y el costo de la misma, aunque hay un máximo normado, con este se establece un mecanismo que propicia que una parte de los ingresos percibidos por el trabajador regresen al empleador. Existen viviendas en tan deficientes condiciones que ningún trabajador local se alojaría.

Al llegar al alojamiento que les es designado a los trabajadores migrantes por el empleador, se instalan, reciben una cantidad de dinero en adelanto para ir de compras de sus alimentos, el cual les será cobrado posteriormente.

Las viviendas donde se alojan son de diferentes tipos, unas están localizadas dentro de los terrenos de las fincas, en comunidades cercanas y en apartamentos en ciudades como Montreal y Quebec.

Los trabajadores migrantes pagan una cantidad semanal por el alquiler de la vivienda, las cantidades han variado de año con año, siendo en la mayor cantidad de años superior a lo establecido por las normas de trabajo de Quebec, empleadores recuperan parte del salario pagado a los trabajadores migrantes impunemente.

Hay hacinamiento en las viviendas, llegan a compartir un mismo ambiente hasta veinticuatro trabajadores, quienes duermen en camas dobles, condiciones que no les permiten dormir bien, no recuperan sus energías, no se respeta su intimidad. Esta situación facilita conflictos entre trabajadores migrantes.

En la casa (vivimos) 18 trabajadores: no se puede descansar por el hacinamiento que existe, ya que unos escuchan música, otros ven TV, otros leen.  
(Nos) prohíben tomar licor, pero el fin de semana si (estamos) autorizados, cuando toman ponen música a alto volumen y no dejan descansar a los demás.  
Para los 18 trabajadores hay 4 estufas con 4 hornillas cada una, 2 hornillas no funcionan bien. (Gayet, 2010:59)

Algunos tienen ruidos permanentes de maquinaria a la vecindad del dormitorio. Hay cocinas con limitaciones de espacio para cocinar, insuficientes hornillas, en mal estado y sin mantenimiento. Hay lavadoras y secadoras de ropa en mal estado, con oxidación y mal funcionamiento. Quienes deben pagar en lugares públicos para lavar y secar su ropa. En invierno tienen escasez de calefacción y en verano de ventilación.

Aprenden a utilizar la lavadora y secadora de ropa, ya que en general no se necesitan en sus hogares, ya que hay pila para lavarla y energía solar para secarla. En general aprenden a utilizar estufas eléctricas, microondas.

Empleadores imponen sus propias normas de vivienda. No existe un reglamento que contemple las condiciones de vivienda para trabajadores migrantes. La evaluación, aceptación y certificación de las condiciones de habitabilidad para los trabajadores migrantes son mecanismos de decisión interna de la agencia de reclutamiento.

Las condiciones de seguridad e higiene en los alojamientos no están siendo supervisadas ni cumplidas con las normas establecidas por las municipalidades, por los gobiernos provinciales. No existe una supervisión independiente al respecto, y la presión a los trabajadores migrante para guardar silencio en este sentido es fuerte, condicionante de la permanencia en el trabajo. Los trabajadores migrantes no tienen acceso a ninguna institución para exigir condiciones de habitabilidad aceptables.

Existen empleadores que lucran con las viviendas, obteniendo ganancias anuales significativas. El mantenimiento de bastantes viviendas es muy deficiente.

Los trabajadores no reciben su 4% de vacaciones completo.  
Veinticinco trabajadores pagan \$45.00 por semana viviendo en dos casas.  
Tienen camas dobles y condiciones de vivienda muy limitadas.  
El costo de la vivienda para los trabajadores llega a una cantidad de \$ 585 + 540= \$ 1,125.00 por semana, sea \$ 4,500.00 por mes.  
Los trabajadores tienen miedo de presentar una queja porque no serán llamados a trabajar el año siguiente. (Declaración de un trabajador, 2011)

El hacinamiento (cuatro o más trabajadores migrantes en un mismo dormitorio) que viven en algunas viviendas no representa en lo más mínimo la vivencia que tienen en sus hogares. La búsqueda constante a su privacidad e intimidad es manifiesta en los dormitorios y demás ambientes de las viviendas. Condiciones que todos los seres humanos establecen y propician. La convivencia diaria en condiciones de hacinamiento genera que las diferencias entre los trabajadores migrantes puedan convertirse en problemas, sobre todo en el invierno cuando la mayor parte del tiempo es en espacios cerrados.

En este sentido es la agencia de reclutamiento quien define el reglamento de las normas de vivienda, contrata al inspector y le dicta sus reglas de inspección, quien otorga los certificados de buen alojamiento. Sólo divulgan públicamente las excelentes condiciones de vivienda de los trabajadores migrantes. Es de mencionar que en este aspecto no existe ninguna institución que participe, es un territorio totalmente fuera de los reglamentos municipales, provinciales y federales, hay un vacío institucional total, como si la vivienda estuviera en un Estado diferente al del resto de los ciudadanos, es de ampliar, que los trabajadores migrantes no tienen opción de presentar quejas a este respecto, todo queda a voluntad del empleador.

La Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec en la guía para la intención de los empleadores, establece que la atribución de

alojamiento a los trabajadores agrícolas temporales extranjeros no debe hacerse en función de su origen étnico o nacional. El empleador debe ofrecer alojamiento conveniente a todos, sin importar el origen étnico o nacional.

En la práctica las viviendas en ciertas fincas son designadas en función de la nacionalidad guatemalteca o mexicana. La calidad de las mismas varía según los deseos del empleador.

La Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec establece en La Guía para la intención de los empleadores que el consumo de alcohol de un empleado fuera de sus horas de trabajo pertenece al campo de su vida privada. El hecho que un empleado resida en un lugar de alojamiento provisto por el empleador no autoriza a este último a reglamentar el consumo de alcohol fuera de las horas de trabajo, ni le permite tomar medidas disciplinarias.

La problemática de la vivienda abarca diversos aspectos.

<b>Problema</b>
Costo de la vivienda según las normas de trabajo provincial. (\$20.00 no \$45.00, abuso patronal).
No hay normas mínimas para viviendas de trabajadores agrícolas.
En algunas viviendas no hay agua potable, hay agua contaminada, con olor a azufre.
No tienen espacio suficiente para cocinar.
No tiene espacio en la refrigeradora para guardar sus alimentos, principalmente en verano cuando las temperaturas ambientales suben de los 30 0 35 grados centígrados.
Algunos empleadores les tiran la comida que dejan afuera del refrigerador.
No les reparan rápido los aparatos que se descomponen.
Los trabajadores migrantes no duermen bien en las camas dobles, no logran recuperar sus energías.
No les quieren instalar línea telefónica.
Tienen que llamar en teléfono público, deben desplazarse hasta 5 kms en bicicleta, en verano o invierno.
Les cobran la línea telefónica e instalación.
Les restringen las horas que pueden usar el teléfono.
No tienen lugar para cambiarse la ropa de trabajo antes de entrar a la vivienda.
No tienen aire acondicionado ni calefacción
Les conectan el aire acondicionado y la calefacción cuando los empleadores lo

desean, no cuando los trabajadores lo necesitan.
El aire acondicionado y la calefacción no lo reparan a tiempo.
El aire acondicionado y la calefacción no son suficientes para la cantidad de trabajadores en la vivienda.
No saben utilizar el microondas, la lavadora y secadora.
No los capacitan en lo relativo a la vivienda.
No tienen espacios para guardar sus cosas personales, armarios, mesas de noche.
No les pagan por hacer trabajos en la vivienda para mejorarla o terminarla.

### **Alternativas de condiciones mínimas posibles:**

Las siguientes alternativas de solución son posibles, si existe voluntad de implementarlas,

Agua potable

Aire limpio

Camas simples, prohibidas las dobles

Temperatura adecuada entre 18-23 grados centígrados todo el año

Calefacción en invierno, del 1 de octubre al 15 de mayo

Aire acondicionado o ventiladores obligatorios en verano cuando la temperatura sube de 25 grados centígrados, un ventilador por trabajador migrante

Refrigeradora para tres trabajadores migrantes

Estufas separadas por lo menos un metro entre cada una

Una hornilla para cada trabajador migrante, sin que se le sustituya por planchas o microondas.

Utensilios de comida y trastes para cada trabajador migrante.

Un sanitario completo para cada cinco trabajadores migrantes

Sin humedad en las paredes de la vivienda, ni en el techo, ni en los pisos

Un dormitorio para dos trabajadores migrantes, mesas de noche, mueble para guardar ropa, valijas, instalaciones eléctricas para aparatos, computadoras, tv, radio, CD, etc.

Sala amueblada, un sillón por trabajador migrante

Mesa para comer, una silla por cada trabajador migrante

Bicicletas y cascos gratis en verano, una por cada trabajador migrante

Transporte en invierno, para el trabajo, el supermercado, el medico

Reparaciones de la vivienda y artefactos eléctricos

Teléfono e internet obligatorios

Artefactos eléctricos obligatorios: televisión, microondas, lavadora (una por cuatro trabajadores migrantes), secadora (una por cuatro trabajadores migrantes), licuadora, tostadora de pan, plancha para calentar las tortillas

Sin motores, ni maquinaria, ni generación de ruido o humo cerca de las viviendas

Una lavadora y una secadora para cinco personas, los trabajadores migrantes en construcción y trabajos con animales necesitan lavar su ropa más seguido que los trabajadores migrantes en otros campos.

Se debe respetar el Reglamento sobre la salubridad y el mantenimiento de las viviendas a nivel municipal.

Las viviendas de los trabajadores migrantes en sus países de origen han mejorado en la calidad de habitabilidad, la mayoría de trabajadores migrantes viven en mejores condiciones en sus viviendas que en las fincas.

## 9.9 Alimentación

El tener que hacer comida durante la duración de su contrato, genera condiciones diferentes de alimentación, aprenden a cocinar, descubren diferentes sabores en la comida, tienen otro balance nutritivo, adquieren distinta practicidad en el manejo de ciertos alimentos y deben encontrar el tiempo para cocinar la comida.

Existen trabajadores migrantes para quienes es nuevo el uso de ciertos aparatos tales como estufas eléctricas, microondas estos les generan diferentes condiciones de habitabilidad. En algunos casos también la refrigeradora, estufa, y otros utensilios y aparatos de la cocina. Se da una ampliación del conocimiento tecnológico en forma progresiva.

Los trabajadores migrantes compran sus alimentos en supermercados, hacen su comida, realizan la limpieza de su habitación y áreas comunes. Hay quienes tienen una tarde, o sólo un par de horas semanales para la compra de sus alimentos y ver los supermercados y centros comerciales. Aprovechan a comer en los restaurantes disponibles.

Los trabajadores migrantes aprenden sobre alimentos nuevos, sobretodo congelados. Comen bastantes pizzas, hamburguesas, aguas gaseosas. Hay casos en los que los empleadores les impiden hacer sus tortillas.

Hay vendedores móviles de comida tradicional, tortillas, frijoles y otros, que llegan a las fincas, son originarios de países latinoamericanos. Son altamente controlados por ciertos empleadores. Algunos pasan información al empleador sobre las confidencias que les hacen los trabajadores migrantes.

Desayunan y cenan en las viviendas, en general almuerzan en el trabajo, sea el campo o lugares asignados para esta actividad.

Cuando a los trabajadores migrantes no se les respeta la alimentación tradicional, tales como los frijoles, tortillas, manifiestan enojos extremos, sobre todo cuando el empleador se dirige a su alimentación en forma despectiva e insultante.

La dominación del empleador en obligarlos a cambiar su alimentación hacia la que él posee, es uno de los aspectos de mayor rechazo y rebeldía en el trabajador migrante.

## 9.10 Transporte

Para la compra de sus alimentos son transportados en bus o en carro, dependiendo de la cantidad de trabajadores migrantes. Hay trabajadores migrantes que tienen vehículos asignados para su transporte.

La mayoría utilizan bicicletas para su movilización.

Quienes pagan a los empleadores por el transporte de la vivienda al trabajo.

El viaje por avión se ha vuelto un calvario, en enero del 2010 les tocó vivir una experiencia al respecto,

Los 13 trabajadores de Guatemala salieron el miércoles 12 de enero de la capital, a las 3:00 a.m. en la compañía de buses Línea Dorada, llegaron a la frontera con México llamada Frontera del Carmen, cerca de las 11:00 a.m., tuvieron el problema que no los dejaban pasar porque tenían que pagar 260 pesos mexicanos por derecho de paso, nunca les habían dicho sobre este pago, están molestos por eso. Llegaron al aeropuerto de Tapachula a las 11:30 a.m., salieron en Aeroméxico a las 13:30 p.m. para el aeropuerto del D.F., llegaron a las 15:30 p.m. Allí se reunieron con 12 trabajadores de Honduras. Todos salieron juntos para Montreal a la 1:00 a.m. del día jueves 13 de enero, llegaron a Montreal a las 7:00 a.m., ingresaron a la finca al norte de Montreal a las 11:00 a.m. Sólo les permitieron viajar con una maleta. (Declaración de un grupo de trabajadores, 2011)

La agencia de viajes de los empleadores es la única con la que pueden viajar los trabajadores migrantes.

## 9.11 Salud

En Canadá existe el sistema universal de salud, al cual tienen acceso los trabajadores migrantes. Todos los trabajadores migrantes pagan el único y obligatorio seguro privado que les da acceso a medicinas, compensaciones por mutilaciones y fallecimiento.

Tienen derecho al sistema de salud y seguridad cuando se dan accidentes de trabajo.

Los empleadores utilizan a su discreción este derecho de los trabajadores migrantes, tanto en el acceso primario como en los tratamientos de recuperación.

Existen empleadores que no les proporcionan el equipo de trabajo necesario para proteger su salud.

A veces echan productos químicos a una distancia de diez metros de donde estamos. Deberían darnos equipo para que pudiéramos trabajar en esas condiciones. (...) La verdad es que no nos dan explicaciones sobre los productos químicos. Uno se queda con la duda. Uno hace preguntas, nos responden en francés y no comprendemos. (Amar, 2009:17)

El desconocimiento del idioma francés es un problema mayor para los trabajadores migrantes y el personal de salud cuando son hospitalizados o cuando van al médico o al dentista.

Bastantes trabajadores migrantes quienes se enferman o sufren accidentes de trabajo son regresados a sus países de origen sin haber tenido acceso al sistema de salud. Otros optan por regresarse enfermos.

Existen trabajadores migrantes quienes fallecen durante la duración de su contrato, sus familiares tienen derecho a una compensación.

Hay retribuciones económicas por compensaciones o devoluciones de gastos relacionados con la salud de los trabajadores migrantes nunca les llegan a sus manos.

Hay trabajadores migrantes quienes han recibido atención médica completa, como el caso de cáncer en el cerebro, operaciones de apendicitis, hernias y otros.

Hay un caso de compensación económica de por vida por accidente de trabajo, habiendo recibido completa atención médica.

Sufren cuando no se les proporciona acceso a la salud o se aprovecha de ellos cobrándoles por servicios a los que tienen derecho por el seguro a la salud, al cual tienen derecho y pagan.

“Nadie está al abrigo de los accidentes, de las enfermedades. (...) El patrón se enoja, pero debe comprender que eso puede llegar de estar enfermo. No somos maquinas.” (Amar, 2009:27)

Los trabajadores migrantes quienes son hospitalizados y operados tienen que ingeniárselas para comunicarse con el personal del hospital, debido a la ausencia de conocimiento del idioma, así mismo para conocer y luego tramitar los beneficios económicos a los cuales tienen derecho.

Si uno se enferma cuando llega aquí, algunos patrones se enojan. Enseguida, no nos llaman, perdemos nuestro empleo. Y después, es muy difícil de poder regresar a Canadá. (...) En otra finca, yo vi varios compañeros que se enfermaron. Los llevaron al hospital y no los han llamado, ya no vinieron. (...) Se pierde todo y después, en México, es muy difícil encontrar un patrón canadiense porque hay muchos que desean entrar en el programa. Entonces nos responden que nos han dado la oportunidad de venir y que si el patrón no nos ha llamado, es porque no somos buenos trabajadores. (Amar, 2009:23)

La frustración del regreso al país de origen por haberse enfermado genera condiciones económicas críticas para el trabajador migrante y su familia. Cuando se dan las condiciones de respeto y acceso a la salud se genera un sentimiento de lealtad hacia el empleador, sobretodo de quienes escuchan que no le sucede lo mismo a otros trabajadores migrantes.

“Llamó el trabajador F. tiene problema que no salen y no tienen acceso a la salud.” (Declaración de un trabajador, 2011)

La enfermedad de un familiar es uno de los factores de mayor daño al trabajador migrante, quien vive una manifiesta impotencia en la solución de la situación, similar es el caso cuando se da un problema familiar de otra índole sobre todo con la esposa.

Cuando hay accidentes la situación se agrava más, sobre todo en casos cuando sus papeles legales llegan a término y no han terminado su recuperación.

“Estoy malo todavía y ya no tengo papeles, no hay quien me los tramite, no sé qué hacer. Los tuvieron en el consulado y no hicieron nada. Dicen que me quede así hasta que regrese.” (Declaración de un trabajador, 2011)

#### 9.12 Religión

Los trabajadores migrantes que practican su religión en su país de origen se encuentran limitados a hacerlo por varios factores, el transporte, el idioma, tiempo de trabajo, distancia, disponibilidad de tiempo, pero sobretodo están sujetos a la voluntad del empleador.

Existen religiosos muy activos en la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes, a quienes a veces los empleadores no les permiten visitar a los trabajadores migrantes, como parte del poder de dominación sobre el trabajador migrante.

Pocos van a actividades religiosas, en función de la voluntad del empleador y el acceso al transporte. Algunos pastores evangélicos hacen cultos en las viviendas de trabajadores migrantes sindicalizados.

El acceso a personas que profesan su propia religión, católica o evangélica es uno de los factores de mayor incidencia en su bienestar durante su estancia. El contacto con comunidades religiosas los fortalece en su bienestar.

Las iglesias no se pronuncian públicamente al respecto como instituciones, teniendo conocimiento de lo que sucede a través de numerosos religiosos y laicos, mantienen la opción del silencio. Algunas tienen relación estrecha con los empleadores.

Sin embargo, existen esfuerzos directos por miembros de diferentes comunidades religiosas de apoyar a los trabajadores migrantes en su dignidad y respeto enfrentándose a la voluntad de ciertos empleadores.

Algunos religiosos y miembros de comunidades religiosas latinoamericanas organizan actividades para darles regalos o proporcionarles ropa y alimentos a los trabajadores migrantes, incluso transportarlos a la Iglesia, a cumpleaños, a pasear.

Una organización religiosa dirigida por un latinoamericano les imparte cursos de francés para su aprendizaje y liberación de la dominación lingüística establecida.

Los trabajadores migrantes quienes han contactado latinoamericanos que están organizados en sus comunidades religiosas participan de misas en español, cultos en español, actividades sociales organizadas por las iglesias, se da la ocasión de misas organizadas por los empleadores una o dos veces al año, para participar deben tener la anuencia del empleador.

### 9.13 Tiempo libre y recreación

Existen casos en los que trabajadores locales han deseado pasear o atender mejor a los trabajadores migrantes y son despedidos por ese intento.

La limitación de la libertad de acción fuera de las horas laborales limita la convivencia social del trabajador migrante a sus compañeros de trabajo, esto debe vivirlo durante varios meses al año, generando las contradicciones propias de dicha convivencia.

Utilizan su tiempo libre en jugar cartas, futbol, ver televisión. Juegan billar si hay donde. Algunos tienen cable en español. Otros tienen Internet.

En función del clima salen a pasear por lugares cercanos a la vivienda, a centros comerciales. En invierno pasan encerrados en la vivienda. Desesperados.

Cuando hay poco trabajo, pasan el tiempo en beber, es cuando más problemas se generan entre trabajadores migrantes.

Unos han deseado aprender francés, les dicen que es prohibido estudiarlo.

Pocos trabajadores migrantes han aprendido bien el francés en forma práctica. La mayoría de los trabajadores migrantes que lo comprenden y pueden expresarse llevan dos o más años de estar trabajando.

Muy pocos trabajadores migrantes se han casado y establecido sus hogares. Pocos han optado por quedarse y pedir acceso al refugio.

La recreación es uno de los componentes que desarrollan con mayor diferencia del trabajador local, invierten la mayoría de su tiempo en mirar la

televisión, paseando en centros comerciales, jugando fútbol en verano, cartas o póker, chateando con sus familias.

El desconocimiento de las oportunidades locales de acceso a la biblioteca, centros de apoyo, instalaciones deportivas, actividades comunitarias, celebraciones locales, actividades religiosas, restaurantes, y otras opciones de entretenimiento limitan su desarrollo personal.

La falta casi total de expresión cultural por la falta de acceso a las comunidades latinoamericanas en ciertas ciudades donde si existen, les limita su desarrollo cultural en forma significativa, no conocen la cultura que los rodea, porque no tienen acceso a ello, perciben el estar excluidos de la misma.

#### 9.14 Impuestos y beneficios sociales

Los trabajadores migrantes pagan los mismos impuestos federales y provinciales que los trabajadores locales.

Una empresa de los empleadores intenta realizar en forma obligatoria todas las declaraciones anuales de impuestos de los trabajadores migrantes. Bastantes trabajadores migrantes se quejan que no les llegan a sus manos los cheques de las devoluciones de impuestos.

Los trabajadores migrantes pagan los impuestos federales y provinciales que les dan derecho a los beneficios que proporcionan las instituciones gubernamentales. Entre estos derechos está el derecho a la salud, pueden acceder a los servicios de salud sin costo alguno. Sobre todo en casos de emergencia, la dificultad que presentan para su acceso es el transporte, la traducción y las posibilidades de recuperación, ya que estos aspectos están en manos del empleador.

La participación de los trabajadores migrantes en cumpleaños, fiestas religiosas, posadas, invitados por miembros de la comunidad y religiosos les permite emancipar su espíritu de la situación continua del trabajo y de su vivienda y conocer ambientes sociales diferentes a los que conviven diariamente.

La sociedad canadiense desconoce la situación real de los trabajadores migrantes, ya que la información al respecto oculta esta situación, se vende la idea de programas perfectos, que hacen ricos a empleadores y sacan de la pobreza a trabajadores migrantes. La lucha por ocultar la verdad es mantenida bajo amenazas e intimidaciones, método que no está dando todo el resultado que deseaban los empleadores que lo impulsan, ya que trabajadores migrantes han tenido oportunidad de hablar poco en espacios fuera y dentro de Canadá, donde encuentran espacios de libertad de expresión necesaria para plantear sus pensamientos sobre lo que viven.

La inaccesibilidad a la vida social de los demás durante la duración de su contrato no les permite conocer las condiciones de vida existentes a su alrededor.

Al acceder a ciertos lugares de compra de alimentación el trabajador migrante genera que se instalen negocios relativos a su realidad ya que les venden comida, tarjetas, ropa, envíos de dinero, impuestos, etc. Haciendo que se establezcan negocios que están funcionando porque ellos existen en el medio del mercado, sin embargo no tienen acceso a la protección del consumidor ya que no acceden al mismo por el idioma, si no reciben un buen servicio por lo que pagan tienen que soportarlo. De nuevo, no tienen derecho real en este sentido.

La declaración anual de impuestos la realizan los trabajadores migrantes por obligación, con una única empresa, la cual es de los mismos empleadores y sirve a sus intereses. Los trabajadores migrantes se quejan bastante de los servicios deficientes que les proporcionan y la dificultad que tienen para que les

sean devueltos sus impuestos e incluso que les lleguen a sus manos los cheques que les corresponden.

Tienen derecho a las prestaciones parentales cuando trabajan más de 600 horas y nace un hijo.

Los trabajadores migrantes que aportan al plan de pensiones de Canadá por diez años consecutivos tendrán acceso a la jubilación cuando tengan sesenta años de edad.

#### 9.15 Trabajadores encarcelados y fallecidos

Los trabajadores migrantes que han sido encarcelados son sometidos a condiciones extremas de sobrevivencia, generándoles aprender más rápido el idioma, convivir con otras personas en condiciones limitadas. Tienen limitado acceso a la comunicación telefónica. Algunos han generado ingresos mediante la astucia e imaginación.

Los trabajadores migrantes que han sido recluidos en la prisión adquieren una capacidad de sobrevivencia que les permite establecer un espacio en su nuevo ambiente, generándose los recursos para adquirir lo necesario durante su estancia en dichos lugares, logran cierta adaptación social y establecimiento de respeto y apoyo con quienes conviven.

Los trabajadores migrantes que han vivido la experiencia de la prisión han adquirido de forma acelerada un conocimiento sobre la justicia del medio y sobre el pensamiento a adquirir para sobrevivir en su contacto con otros presos, personal de las prisiones, abogados, jueces y demás personas con las que se relacionan.

El conocimiento de lo legal lo adquieren principalmente de otros presos quienes les transmiten sus experiencias para llegar a esa situación han aprendido el idioma o se comunican con presos cuyo origen es de países de idiomas afines al español.

Cada año hay trabajadores migrantes que fallecen por diversas causas durante la duración de su contrato.

Los trabajadores migrantes están cubiertos por el seguro privado para el pago del transporte de repatriación. Los familiares de los trabajadores fallecidos tienen compensaciones económicas de CAD 50,000 del seguro privado y otra cantidad de dinero si hay accidente de tránsito proporcionado por el seguro de automóvil de Quebec.

Hay varios casos en los que los familiares de los trabajadores migrantes no han recibido ninguna compensación por el fallecimiento de su familiar.

#### 9.16 Instituciones y funcionarios públicos

La falta de respuesta de las instituciones que están para defender a los trabajadores migrantes, cuando se dan cuenta que es lo contrario, que defiende los intereses de los empleadores, les genera frustración y miedo.

Las condiciones legales que se han establecido en este sistema de migración temporal excluyen las acciones de responsabilidad de las agencias de selección y reclutamiento, sin embargo, toman decisiones en todo el proceso, y convierten al empleador y al trabajador dependientes de ellos. Son los más beneficiados de la necesidad de mano de obra que tiene el empleador y la necesidad de trabajo por parte del trabajador migrante. Los gobiernos recurren a ellos en sus demandas para adquirir mano de obra en el caso del proveedor de

trabajo y para exportar mano de obra en el caso de los países necesitados de trabajo e ingresos para sus ciudadanos.

Los conceptos de justicia social, de igualdad de condiciones laborales a nivel legal, salarial, social, cultural, tan reconocidos en el mundo laboral canadiense no es accesible a los trabajadores migrantes, esto debido a que se ha establecido un mundo de dominio a su alrededor el cual no puede franquear.

Los pocos trabajadores migrantes quienes tienen acceso a la justicia social existente tienen una visión del mundo similar a la conocida por los trabajadores locales.

Los empleadores son representados en los encuentros anuales con los gobiernos para demostrar el buen funcionamiento de sus programas, y a lo largo de todo el año a través de la agencia de reclutamiento. Los trabajadores migrantes no están representados, y no existe la voluntad política de los gobiernos en representarlos, no existe la presión por parte de ellos para que exista la defensa de sus derechos.

Según Gayet (2010) la Carta quebequense de derechos y libertades de la persona constituye un instrumento único en América del Norte. Calificada en el transcurso de discusiones parlamentarias antes de su adopción de fundamental, de guía y de inspiración por el pueblo quebequense, la Carta quebequense ha tenido por mandato dar vida moral e intelectual al conjunto de la legislación de Quebec: ella constituye una filosofía que debe inspirar las otras leyes. Se le ha reconocido un papel educativo primordial, propio de la Declaración universal de los derechos del hombre.

Según Gayet (2010) los objetivos del proyecto de ley n°50, intitulado Ley sobre los derechos y libertades de la persona, eran cuádruples: reunir los valores democráticos y sociales adquiridos en Quebec, Canadá y en Occidente; colocar a

Quebec en la línea de desarrollo legislativo y político de los países occidentales en el campo de los derechos individuales y de las libertades de la persona; permitir un desarrollo posterior de los principios contenidos en la Carta; acordar una protección verdadera a todos aquellos cuyos derechos y libertades son violadas; con el fin de que este texto no sea solamente un enunciado de grandes principios sino que sea igualmente una herramienta a la cual los ciudadanos y afectados puedan servirse en los tribunales con efectividad.

Los trabajadores migrantes no tienen acceso a conocer y defender los derechos que se encuentran explícitos en la Carta de los Derechos de la Persona. A pesar que se ha realizado un video en español realizado por la Comisión de Normas de Trabajo, la Comisión de Derechos de la Persona y la Comisión de Seguridad y Salud de los Trabajadores, no ha llegado al conocimiento de los trabajadores migrantes. Este video fue enviado a todos los empleadores.

Existe una cartilla de explicación de los derechos de los trabajadores migrantes en francés, la cual también ha sido enviada a todos los empleadores.

Existe un folleto de explicación de las normas de trabajo en español, el cual no es distribuido entre los trabajadores migrantes.

Según Gayet (2010) en la Carta quebequense se encuentra un reconocimiento a los derechos económicos y sociales de la persona. Se aplica también a las relaciones entre el estado y los ciudadanos como la relación entre ellos. Tiene efectos en los contratos privados. Esta distinción existe con la Carta canadiense de los derechos y libertades cuyo campo de acción no se extiende a las relaciones privadas.

Los trabajadores migrantes no conocen estos derechos. Algunos trabajadores van conociendo de su existencia por contacto con otros trabajadores migrantes o las organizaciones de apoyo que les informan.

Según Gayet (2010), FERME, en tanto que agencia de reclutamiento, está sujeta a la Carta quebequense, no debe ejercer la discriminación en la contratación (Artículo 16 de la Carta). El cobro del depósito, efectivo hasta agosto del 2010, es también su responsabilidad, al establecer que no se los van a devolver si no terminan su contrato.

A pesar del conocimiento de la existencia de derechos, las agencias de reclutamiento no están sujetas a control de la parte del gobierno, sus acciones y decisiones en Canadá y en el extranjero son aparentemente desconocidas para las instituciones gubernamentales.

Funcionarios públicos a nivel federal no conocen la realidad que viven los trabajadores migrantes, implementando políticas que tienden a dañar su situación por el nivel de ignorancia que tienen sobre la situación y corresponden a intereses particulares, limitando las opciones de actuar de los trabajadores migrantes.

Otros funcionarios públicos fortalecen sus instituciones y el sistema democrático existente haciendo valer la ley y las normas que existen en su sociedad, aún cuando reciben fuertes presiones de los intereses privados.

La falta de experiencia de ciertos funcionarios sobre el tema no permite la agilización de las decisiones a favor de los trabajadores migrantes y del sistema en sí.

Los funcionarios beneficiados por contribuir a las violaciones a las normas, cartas de derechos, etc. no miden las consecuencias humanas y sociales que están generando, limitándose y limitando a otros por los beneficios que perciben.

Los funcionarios públicos de ciertas instituciones comparten en forma absoluta los criterios de los empleadores, excepto raras excepciones que sufren el

embate empresarial de empleadores, por la defensa real que tienen que hacer de los trabajadores migrantes.

Algunos funcionarios públicos están al total servicio de los empleadores, pareciera que han comprendido que su papel es de servicio a lo privado, en lugar de darse cuenta de su papel de funcionarios públicos y que su salario proviene de una institución al servicio de la sociedad. Es claro que ciertos funcionarios públicos están prioritariamente interesados en su bienestar personal olvidándose del bienestar de los demás.

La administración de la justicia en manos de la autoridad pública influencia la sociedad hacia los parámetros que la impulsan a realizar su trabajo.

Los funcionarios canadienses que deben aplicar las leyes y normas descubren un mundo diferente e inexplorado al entrar en contacto con estas situaciones y a veces niegan lo existente para no generarse problemas.

La manera como se ha diseñado el programa no les permite opciones de defensa de sus derechos a los trabajadores migrantes a través de las instituciones encargadas, ya que no tienen acceso a las mismas.

Algunos empleadores son autoridades provinciales o municipales y ejercen puestos de elección, sin embargo, en sus fincas no actúan como aparentan a sus electores, ya que mantienen un sistema de dominación sobre los trabajadores migrantes en sus fincas de forma contradictoria con su actuar público.

La autoridad pública debe hacer justicia con la función de administrar los bienes públicos, se les da la confianza, se les paga un salario y debe responder a ello en forma responsable y ejemplar.

Según Gayet (2010) algunos jueces de la Corte Suprema de Canadá admiten que los trabajadores agrícolas se encuentran en desventaja en todos los aspectos de la sociedad canadiense. La jueza L'Heureux-Dubé ha denominado el tratamiento diferencial del que son objeto en la sociedad, en términos de explotación económica y la ausencia de representación política, sufriendo de desventaja y distinción que tiene por efecto la desvalorización y marginalización en la sociedad canadiense.

Los países proveedores de mano de obra agrícola se encuentran en competencia por el envío de trabajadores migrantes para trabajar en Canadá. Nuevos países requieren peores condiciones para sus ciudadanos que los países existentes en el programa en la actualidad.

En Vargas-Foronda (2010), menciona que en el 2010 la Administración Conservadora de Stephen Harper, por intermedio de su Ministro de Inmigración y Multiculturalismo, Jason Kenney, como registra Tom Sandborn, introdujo cambios en las regulaciones del TFWP: cualquier TFW que ha trabajado en Canadá por 4 años, se le podrá negar la posibilidad de volver a trabajar en los siguientes 6 años. Esta legislación, tira por la borda las reales posibilidades para los TET de la Pensión Canadiense, que al estar contemplada en la Ley, requiere de 10 años y un número determinado de horas trabajadas en Canadá.

Al limitar la participación de los trabajadores en el programa a cuatro años consecutivos como máximo, se está impidiendo su acceso a la jubilación. Los argumentos producto de una visión muy limitada, en la que se cree que se va ayudar más la pobreza con esa medida, sin tomar en cuenta que se va a reintroducir a la misma a quienes están luchando por salir de ella y se va a afectar a los empleadores por la nueva inversión en capacitación de la mano de obra nueva a venir. La concepción de la funcionaria del gobierno canadiense, en ningún momento valora a los trabajadores migrantes como seres humanos que vienen y que van, su concepción es mecanicista y eminentemente capitalista

sobre el sistema de migración, una visión de mercancía de los trabajadores migrantes.

Los trabajadores migrantes y empleadores manifiestan descontento con la limitación de cuatro años como tiempo máximo de trabajo continuo dentro del programa, sin embargo, no se toma en cuenta la visión de los trabajadores migrantes en este sentido.

Si los funcionarios desean mejorar las condiciones de vida de los trabajadores migrantes lo pueden lograr si el trabajo se mantiene de forma continua, de una temporada a la otra, sino es de esa manera las condiciones de vida no pueden mejorarse ya que se regresa a las mismas condiciones que el resto de la población de la comunidad del trabajador migrante.

Pocas son las instituciones y organizaciones que defienden los derechos para los trabajadores migrantes.

Los servicios consulares a sus ciudadanos requieren de voluntad y de conciencia de quienes los realizan. En la actualidad es la agencia de reclutamiento quien se encarga de recibir a los trabajadores migrantes en el aeropuerto. Sin interés de hacer de su conocimiento las leyes, ni las normas laborales.

Los diplomáticos no deben tomar decisiones en asuntos internos, ni laborales, ni sociales de Canadá. Tal el caso de la decisiones consulares, en relación al aumento del costo de la vivienda para los trabajadores migrantes que viola lo establecido en las Normas de Trabajo de Quebec y la obligatoriedad que le ha impuesto a los trabajadores migrantes en hacer su declaración de impuestos con una sola empresa, la cual es de los empleadores.

Los trabajadores migrantes se encuentran en posición de vulnerabilidad ante la falta de acción de los funcionarios que deben respetar y hacer cumplir las leyes y normas existentes.

La libertad económica se plantea como la que es necesaria para soportar las situaciones que se les presentan, contraria a las que vive la población de las comunidades que los rodean.

La libertad de dominio que gozan los empleadores hacia los trabajadores migrantes es la que les permite negarse en su relación, manifestando una situación contraria a la que viven con sus conciudadanos.

La inexistencia de normas para la vivienda de los trabajadores agrícolas permite el impune abuso de ciertos empleadores en cuanto a las condiciones de habitabilidad de las viviendas, impidiendo la libertad de selección de alojamiento de los trabajadores migrantes o imponiéndoles restricciones de transporte o cobro de los mismos si optan a ello. Funcionando fuera del estado de derecho en este sentido, ya que no existe institución que se encargue de forma oficial del tema.

La continua violación a normas establecidas en la sociedad hace que se tome como garantizada la nueva norma establecida, cuando se quiere de nuevo aplicar la norma original se genera un rechazo de quien ya está acostumbrado a ejercitar la ilegalidad. La falsa defensa de esta actitud provoca un debilitamiento normativo en la sociedad, sobretodo en quienes la practican y se dan cuenta que pueden violar las normas con impunidad total.

El personal consular toma la decisión de la repatriación de los trabajadores migrantes en la mayoría de los casos, en contra de los intereses del trabajador migrante afectado, plegándose a la voluntad del empleador y sobrepasándose en sus funciones establecidas al tomar decisiones sobre asuntos internos de otro país, sólo los funcionarios de migración pueden tomar esa decisión.

Según Gayet (2010),

Le gouvernement du Canada n'est pas parti au contrat. [RHDCC] n'a pas le pouvoir d'intervenir dans les relations entre l'employeur et les employés ou de faire respecter les conditions et modalités d'emploi. *Il incombe à chaque partie au contrat de connaître les lois qui s'appliquent à eux et de veiller à protéger leurs propres intérêts.*

Cette précaution est reprise mot pour mot de la feuille d'instruction élaborée par RHDCC, qui accompagne le contrat de travail : [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign\\_workers/contract-Annex.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/contract-Annex.shtml) (Gayet, 2010:28)

El gobierno de Canadá no es parte del contrato. (RHDCC) no tiene el poder de intervenir en las relaciones entre empleador y empleados o de hacer respetar las condiciones y modalidades de empleo. Le incumbe a cada parte del contrato conocer las leyes que se aplican a ellos y de vigilar a proteger sus propios intereses.

Esta precaución ha sido tomada palabra por palabra de la hoja de instrucción elaborada por RHDCC que acompaña el contrato de trabajo.

Es evidente como esta decisión se orienta hacia la injusticia, dejando desamparados a los trabajadores migrantes, quienes obviamente no tienen acceso a conocer las leyes y derechos de los trabajadores canadienses, generando con ello una posición en la realidad de falta de acceso a la justicia.

Los Estados involucrados obtienen sus beneficios políticos al plantear a sus poblaciones respectivas los beneficios económicos de esta situación en los programas, sin embargo, no miden los efectos sociales innecesarios en sus ciudadanos, limitando su accionar a la comodidad de recibir el beneplácito de empleadores explotadores e irrespetuosos de su sistema.

Aunque los trabajadores migrantes desempeñen el mismo trabajo en la misma finca en las mismas condiciones laborales, sin ninguna distinción al respecto, lo que cambian son las condiciones externas, como el costo de la vivienda, pago del billete de avión, tiempo de estadía en Canadá y otras.

La sola preocupación de las autoridades por las divisas no completa el panorama del programa, en el cual los actores principales para los países exportadores de mano de obra son los trabajadores migrantes. Sus condiciones

laborales y de vida deben ser protegidas también por sus gobiernos, así como lo deben hacer para los demás ciudadanos originarios de su país.

La responsabilidad de los dos países está comprometida en lo que está sucediéndole a los trabajadores migrantes, más tiempo pasen sin tomar acción directa más se acumulan las contradicciones existentes.

Una de las contradicciones de los países involucrados es que firman acuerdos internacionales que no respetan en este programa. La imagen del país receptor y proveedor de mano de obra se encuentra en cuestionamiento a nivel nacional e internacional, por permitir que la situación siga existiendo con su conocimiento.

Según Gayet (2010) el Pacto internacional relativo a los derechos económicos, sociales y culturales en el párrafo 2, los Estados reconocen que en vista de asegurar el pleno ejercicio de este derecho, deben tomar medidas que deben propiciar un desarrollo económico, social y cultural constante y las condiciones que salvaguardan a los individuos el gozo de las libertades políticas y económicas fundamentales.

Este pacto no está siendo respetado en el caso del programa de trabajadores migrantes, sin que haya una reacción significativa al respecto.

La concepción de los trabajadores migrantes como seres humanos está por demostrarse con el tiempo, en función de más luchas que deben realizarse por las organizaciones e instituciones que defienden sus derechos.

Las condiciones de aporte significativo a un sector estratégico de desarrollo canadiense por parte de los trabajadores migrantes requieren de una toma de responsabilidad y seriedad por parte del gobierno para generar mejores condiciones de accesibilidad y respeto de los trabajadores migrantes.

Las condiciones de deterioro de calidad de vida de los trabajadores migrantes en relación a los trabajadores locales conlleva un costo muy caro a pagar que ha comenzado a visualizarse. Empleadores están tratando que los trabajadores locales acepten las condiciones laborales de los trabajadores migrantes, ante ello reciben un total rechazo y renuncia a sus posiciones laborales.

En los convenios, leyes y normas se deben incluir las obligaciones a cumplir por los empleadores, agencias de reclutamiento y selección y los representantes consulares de turno.

También debe tomarse en cuenta la cultura de los trabajadores migrantes y aspectos relacionados con la recreación y esparcimiento.

Si el Estado guatemalteco asume la responsabilidad de la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes puede generar condiciones de mejoría para sus ciudadanos mientras trabajan en Canadá. Existen numerosos sectores que desean contratar mano de obra de países proveedores de mano de obra que pueden ser beneficiados en forma significativa. Si los países involucrados se organizan pueden lograr mejores condiciones para los trabajadores migrantes.

Las opciones de sindicalización no son para todos los trabajadores migrantes, todavía hay provincias como Ontario donde no les permiten el acceso a la sindicalización plena con la negociación de la convención colectiva.

Los trabajadores migrantes aportan con su mano de obra al desarrollo de la económica canadiense en el sector alimentario, los mejores años de su vida productiva los están dejando en la producción de la alimentación. Las necesidades de mano de obra requieren de trabajadores migrantes para llenar los espacios laborales y continuar con las actividades comerciales de las empresas

que la requieran. La tendencia actual es que cada año haya más trabajadores temporales que permanentes en los diferentes sectores de la economía.

Varias son las conferencias internacionales, pactos, convenciones internacionales que no se respetan en el programa de trabajadores migrantes, la Convención sobre los derechos de los trabajadores migrantes, la Conferencia internacional del trabajo del 2003, la carta quebequense de derechos de la persona y de la juventud, la Convención sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, la Convención n°143 de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención concerniente a la discriminación (empleo y profesión) (n°111).

La Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec en la memoria a la comisión de las relaciones con los ciudadanos de la asamblea nacional establece que la comisión en varias ocasiones ha expuesto su preocupación relativa a la situación de los trabajadores migrantes temporales, sean trabajadores agrícolas o ayudas familiares residentes que vienen a trabajar en Quebec dentro de los programas. La Comisión había manifestado sus preocupaciones en lo que concierne a las condiciones de trabajo (conflictos de trabajo) y su contrato de trabajo y, en el caso de los trabajadores agrícolas, al derecho a representación. La cuestión de permisos restringidos y de la obligación de residencia donde el empleador se presenta preocupante en la opinión de la Comisión. Todas las dimensiones de los programas a las cuales son sometidos estos trabajadores y trabajadoras temporales refuerzan su vulnerabilidad a la explotación y a sus tratamientos discriminatorios sin los cuales se hace valer eficazmente sus derechos.

Así, la Comisión reitera su posición al efecto que en la medida en que la penuria de mano de obra perdura y que la demanda de trabajadores migrantes progresa, Canadá y Quebec deben favorizar por todos los medios posibles el acceso a la ciudadanía canadiense para ellos. En fin, la Comisión no comparte la

idea según la cual “la inmigración se presenta...como un mercado” en el seno del cual Quebec o todo otro Estado puede escoger únicamente en función de sus objetivos propios. Los intereses económicos de los empleadores de trabajadores extranjeros temporales no deben llevar a desarrollar una política migratoria que comprometa los derechos de estos trabajadores. En tanto más que como lo señala la ministra, la inmigración es también el producto de movimiento de personas que dan prueba de una determinación y de un coraje suficiente para contribuir a la vitalidad de la sociedad quebequense. Además sus trabajos de investigación, cooperación y su participación en los trabajos del Comité interministerial permanente sobre la protección de los trabajadores extranjeros temporales poco calificados, la Comisión continúa sus esfuerzos de representación, por ejemplo solicitando en julio 2010 a la ministra de aligerar en materia de reclutamiento de los trabajadores temporales extranjeros. Toma igualmente nota de la importante modificación reglamentaria entrada en vigor el 1 de abril de 2011. Esta última modificación no tiene en cuenta las preocupaciones expresadas de la Comisión en numerosas ocasiones en cuanto a la obligación de residencia donde el empleador que incumbe a los trabajadores extranjeros temporales poco especializados y en cuanto a las restricciones de sus permisos de trabajo a un sólo empleador. En las conclusiones la Comisión sugiere que sean incluidas en la planificación de la inmigración las consideraciones sobre los trabajadores temporales.

La Comisión de Derechos de la Persona y de la Juventud de Quebec ha establecido en el documento sobre La Discriminación Sistémica de las trabajadoras y los trabajadores migrantes (2011) que en el programa de trabajadores migrantes existen motivos de discriminación prohibidos por la Carta de Derechos de la Persona y de la Juventud de Quebec por el origen étnico o nacional, la raza, la condición social y el idioma.

En cuanto a la protección social, se notan exclusiones en los campos de ayuda jurídica, ayuda social, en el campo de instrucción pública, del seguro

parental, de las habitaciones a precios módicos, del seguro enfermedad y de la francización (aprendizaje del idioma francés).

En el campo del trabajo, exclusiones en materia de normas de trabajo, de salud y seguridad del trabajo y de sindicalización.

Finalmente menciona que no existe proceso de revisión prevista en caso de repatriación por el empleador, el consulado del país de origen o la agencia de servicios fronterizos de Canadá.

#### 9.17 Reflexiones finales del capítulo

Los grupos sociales que existen en el programa son trabajadores migrantes y empleadores. Ellos contratan encargados de los trabajadores migrantes y crean agencias de selección y de reclutamiento como intermediarios. Además están los funcionarios públicos y diplomáticos.

Los componentes de la identidad en el proceso migratorio temporal se describen en la tabla a continuación.

<b>Identidad en la realidad empírica de la migración temporal</b>	
Globalización	Trabajo
Proceso migratorio	Vivienda
Miedo	Transporte
Empleadores	Salud
Familia	Salud
Lenguaje	Religión
Cultura	Instituciones
Tiempo libre y recreación	Beneficios sociales

### *La Identidad en los trabajadores migrantes*

La identidad de los trabajadores migrantes agrícolas en Canadá se conforma de acuerdo a una realidad que corresponde a la política establecida para solucionar la necesidad de mano de obra migrante para trabajar en la agricultura canadiense donde hay escasez de mano de obra local. Las experiencias que viven los trabajadores migrantes comprenden situaciones laborales y de condición de vida inexistentes en otros sectores de la sociedad canadiense, condiciones inaceptables para sus propios ciudadanos.

Los trabajadores migrantes optan a dejar sus hogares y viajar en forma temporal para mejorar las condiciones económicas en la familia. En la actualidad nuevos trabajadores migrantes acceden al programa porque son recomendados ante los empleadores por los mismos trabajadores migrantes, quienes en general son familiares o personas de la comunidad.

Los trabajadores migrantes que deben endeudarse para tener la posición laboral corren riesgos de incumplimiento en la deuda si no terminan su contrato por cualquier razón, el costo puede ser muy elevado. Se quejan de la discriminación por género, por condición social.

Las solicitudes de trabajadores migrantes por los empleadores son manipuladas por las agencias de selección y reclutamiento. Los empleadores reciben informaciones distantes de la realidad en cuanto a los trabajadores migrantes solicitados y no accesibles. El manejo de la accesibilidad de los trabajadores migrantes se hace en base a criterios correspondientes a intereses particulares, con argumentos relativos a problemas de aviones, interferencia de los gobiernos, problemas de pasaporte, de exámen médico, de trámites de visas, de exámenes físicos a cumplir, de incapacidad de comunicación con el trabajador migrante. Todas estas excusas permiten excluir a los trabajadores migrantes que tienen experiencia e incorporar a nuevos.

Los trabajadores migrantes requieren de dinero para efectuar los gastos que corresponden a los trámites que se les exigen, reales o ficticios, deben cancelarlos para que sean incluidos en los listados de quienes van a viajar.

Los trabajadores migrantes que tienen experiencia anterior, se preparan para solventar las necesidades que van a encontrar en ropa, medicinas, alimentación, comunicación.

Los trabajadores migrantes deben asistir a una plática introductoria en la agencia de selección donde se les condiciona sobre su estadía, obediencia ciega a empleadores, libertad de expresión y movilización a voluntad del empleador, prohibiciones de hablar con organizaciones sindicales, religiosas y con mujeres. Limitaciones sobre el consumo de licor. Desde ese momento empieza la imposición de condiciones de su vida privada utilizando el mecanismo del miedo de perder el trabajo y ser expulsado del programa.

El miedo al otro es inducido para poder dominar la voluntad del trabajador migrante y facilitar su explotación laboral. Concibe el miedo al empleador, miedo a las instituciones, miedo al compañero de trabajo, miedo a las organizaciones de ayuda, miedo a la comunidad donde va a vivir. El silencio es un efecto inmediato del miedo. Silencio ante los abusos y violaciones de sus derechos, silencio ante sus necesidades fundamentales. Las mujeres migrantes viven condiciones impuestas de silencio absoluto ante quien no trabaje en la finca durante toda la duración de su contrato.

Existen vínculos basados en afinidad del trabajador migrante ante el empleador por aspectos personales de entendimiento y aceptación mutua, donde se establecen grados de confianza. Así mismo se presentan comúnmente casos de maltrato a los trabajadores migrantes, lo que les propicia desconfianza, lo cual hace que no le manifiesten su verdadero pensar y sentir, generando una barrera a

veces infranqueable, la cual es de defensa de sí mismos ante la posible pérdida del trabajo. Esta situación la comunican los trabajadores migrantes a su familia.

Los trabajadores migrantes viven experiencias nuevas, desconocidas en su país de origen, en cuanto a la libertad de selección de sus viviendas, limitación en sus visitas, limitaciones en su movilización, limitación de trabajo con un empleador único, decomiso de sus documentos personales por el empleador, impedimento de alimentarse según su cultura, impedimento de hablar su idioma, descuentos excesivos de sus salarios, condiciones de habitabilidad inaceptables, prohibición en la defensa de sus derechos, aislamiento social y comunitario.

Los trabajadores migrantes acceden a salarios que les representan condiciones de acceso a la construcción de viviendas, pago de deudas, acceso a la compra de medicinas y tratamientos de salud, educación de los hijos, compra de bienes diversos y mejoramiento de la calidad de vida de la familia.

Los trabajadores migrantes experimentan la existencia de condiciones laborales diferentes en otros trabajadores migrantes, unas mejores otras peores, viviendo en las mismas viviendas y realizando los mismos trabajos. Tratan de comprender como actúan los diplomáticos y los gobiernos al generar competencia hacia peores condiciones de vida para ellos y para sus compañeros de trabajo.

Los trabajadores migrantes aspiran a una cierta libertad económica, se plantea como necesaria para soportar las situaciones que se les presentan.

Los trabajadores migrantes desean ser tratados como seres humanos. Saben que lleva muchas luchas y tiempo para cumplir con esa aspiración. Aprenden a conocer las limitaciones de organización que les son impuestas y los riesgos de las sanciones.

Los trabajadores migrantes escuchan sobre convenios internacionales y acuerdos entre gobiernos, los cuales no se aplican en su beneficio, ni por respeto a la comunidad internacional.

Los trabajadores migrantes saben que si el Estado guatemalteco asume la responsabilidad de la defensa de sus derechos se pueden generar condiciones de mejoría mientras trabajan en Canadá.

Los trabajadores migrantes saben que son países del continente americano los proveedores de mano de obra. Se les genera competencia entre ellos, hacia peores condiciones. Sin embargo, estos países son incapaces de comunicarse y definir acuerdos.

#### *La Identidad en los empleadores*

La globalización de la mano de obra agrícola es una necesidad en Canadá en el corto y largo plazo.

Los empleadores controlan la mano de obra agrícola desde la selección hasta su exclusión del programa, a través de agencias de reclutamiento y de selección, agencia de viajes, oficina de declaración de impuestos, seguro médico privado, todas en función lucrativa, aunque algunas con otras apariencias.

Los empleadores controlan la selección específica de los trabajadores migrantes que desean emplear, definen los criterios de selección en base a las características de los trabajos y sus necesidades laborales, sin el control de instituciones de normas de trabajo y de defensa de derechos humanos.

Los empleadores están sujetos a la Carta de derechos y libertades de la persona de Quebec, la cual protege los derechos de todos en el medio de trabajo. La Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec ha editado

una Guía para la intención de los empleadores donde hay disposiciones a cumplir en respeto a la carta de derechos relativos a la dignidad, a la justicia y a la libertad de los trabajadores migrantes.

Los empleadores, a través de las agencias de reclutamiento y de selección, realizan sus actividades entre países fuera del respeto de acuerdos y convenciones internacionales, sin control institucional alguno. Generan influencia directa en el accionar de diplomáticos y funcionarios. Los diplomáticos toman decisiones en asuntos internos del Canadá.

Empleadores mantienen el silencio ante condiciones laborales delicadas como el abuso y violación de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes. Los diplomáticos y las autoridades consulares participan del condicionamiento del silencio. Los funcionarios canadienses responsables del programa mantienen el silencio de lo que sucede en la realidad.

Empleadores reciben presiones de las agencias de reclutamiento para el cumplimiento de sus directivas en todos los aspectos de la vida del trabajador migrante. Quienes son condicionados en el acceso a la mano de obra agrícola necesaria para el funcionamiento de su finca o empresa.

Empleadores se solidarizan con los trabajadores migrantes en casos específicos, cuando tienen mejor rendimiento o están más cercanos personalmente. Cuando el empleador ha tomado la decisión de contratar en el largo plazo a los trabajadores migrantes, generan que sus hijos se relacionen con ellos al punto de enviarlos a convivir varios meses con sus familias, aprender su idioma y cultura, se generan fuertes lazos de lealtad, propiciando una mentalidad de inclusión en la cultura del otro, fortaleciendo sus valores quebequeses.

El empleador al entrar en contacto con el trabajador migrante aprende a convivir con seres humanos diferentes a él, en aspectos culturales, económicos,

sociales y tecnológicos, sobre todo con distintas nacionalidades e idiomas. No necesariamente el acceso a la tecnología y a la educación ha hecho que haya empleadores quienes manifiesten una relación humana significativamente aceptable por el trabajador migrante, lo cual expresan con el tipo de lenguaje que utilizan, las expresiones físicas y su pensamiento de los demás.

Empleadores se dan la libertad de entrar a la vivienda y tomar las decisiones que le plazcan, sin que el trabajador tenga mecanismos de defensa de los derechos de sus bienes, tal el caso de la alimentación. El empleador no tiene ese pensamiento cuando sus inquilinos son trabajadores locales, porque ha sido educado que en esos casos su accionar es contra la ley y los derechos humanos.

La libertad de selección del alojamiento, se encuentra totalmente restringida a la voluntad del empleador, quien decide donde lo aloja y las condiciones del mismo, así como las reglas internas de vida dentro de la vivienda impuestas a los trabajadores y el costo de la misma, con esto se establece un mecanismo que propicia que una parte de los ingresos percibidos por el trabajador regresen al empleador. Existen viviendas en tan deficientes condiciones que ningún trabajador local acepta alojarse. La evaluación, aceptación y certificación de las condiciones de habitabilidad para los trabajadores migrantes son mecanismos de decisión interna de la agencia de reclutamiento. Los costos de la vivienda son establecidos en las normas de trabajo de Quebec. Existen empleadores que lucran con las viviendas, obteniendo ganancias anuales significativas. El mantenimiento de numerosas viviendas es muy deficiente. En la práctica las viviendas en ciertas fincas son designadas en función de la nacionalidad guatemalteca o mexicana. La calidad de las mismas varía según los deseos del empleador.

Empleadores imponen sus propias normas de vivienda. No existe un reglamento que contemple las condiciones de vivienda para trabajadores migrantes. Hay un vacío institucional total, como si la vivienda estuviera en un Estado diferente al del resto de los ciudadanos, es de ampliar que los trabajadores

migrantes no tiene opción de quejas a este respecto, todo queda a voluntad del empleador.

La Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec en la guía para la intención de los empleadores, establece que la atribución de alojamiento a trabajadores agrícolas temporales extranjeros no debe hacerse en función de su origen étnico o nacional. El empleador debe ofrecer alojamiento conveniente a todos, sin importar el origen étnico o nacional. El consumo de alcohol de un empleado fuera de sus horas de trabajo pertenece al campo de su vida privada. El hecho que un empleado resida en un lugar de alojamiento provisto por el empleador no autoriza a este último a reglamentar el consumo de alcohol fuera de las horas de trabajo, ni le permite tomar medidas disciplinarias.

Las condiciones legales que se han establecido en este sistema de migración temporal excluyen las acciones de responsabilidad de las agencias de selección y reclutamiento, sin embargo, toman decisiones en todo el proceso, y convierten al empleador y al trabajador dependientes de ellos. Son los más beneficiados de la necesidad de mano de obra que tiene el empleador y la necesidad de trabajo por parte del trabajador migrante. Los gobiernos recurren a ellos y sus demandas para adquirir mano de obra en el caso del proveedor de trabajo y para exportar mano de obra en el caso de los países necesitados de trabajo e ingresos para sus ciudadanos.

La libertad de dominio que gozan los empleadores sobre los trabajadores migrantes es la que les permite negarse en su relación, manifestando una situación contraria a la que viven con sus conciudadanos.

La sola preocupación de las autoridades de los gobiernos exportadores de mano de obra por las divisas no completa el panorama del programa, las condiciones en las cuales viven y cómo regresan sus ciudadanos deben priorizarse.

Los Estados involucrados obtienen sus beneficios políticos al plantear a sus poblaciones respectivas los beneficios económicos de esta situación en los programas, sin embargo, no miden los efectos culturales y sociales perjudiciales a sus ciudadanos.

Algunos empleadores son autoridades provinciales o municipales y ejercen puestos de elección, sin embargo, en sus fincas no actúan como aparentan a sus electores, ya que mantienen un sistema de dominación sobre los trabajadores migrantes en forma contradictoria con su actuar público.

La continua violación a normas establecidas por empleadores en la sociedad de recepción hace que se tome como garantizada la nueva norma establecida, cuando se quiere de nuevo aplicar la norma original se genera un rechazo de quien ya está acostumbrado a ejercitar la ilegalidad. La falsa defensa de esta actitud provoca un debilitamiento normativo en la sociedad, sobretodo en quienes la practican y se dan cuenta que pueden violar las normas con impunidad total.

Las imágenes del país receptor y del país proveedor de mano de obra se encuentran en cuestionamiento a nivel nacional e internacional, por permitir que la situación violatoria de acuerdos y convenciones internacionales siga existiendo con su conocimiento.

En los convenios, leyes y normas se deben incluir las obligaciones a cumplir por los empleadores, agencias de reclutamiento y selección y los representantes consulares de turno.

La Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec reitera su posición que Canadá y Quebec deben favorizar por todos los medios posibles el acceso a la ciudadanía canadiense para los trabajadores migrantes.

La Comisión de Derechos de la Persona y de la Juventud de Quebec ha establecido que en el programa de trabajadores migrantes existen motivos de discriminación prohibidos por la Carta de Derechos de la Persona y de la Juventud de Quebec por el origen étnico o nacional, la raza, la condición social y el idioma.

<b>IDENTIDAD*</b>				
<b>Trabajador migrante – Empleador</b>				
<b>Conceptos humanos</b>	<b>Seres Humanos</b>	<b>Relaciones</b>	<b>Componentes individuales</b>	<b>Pasiones, sentimientos</b>
Libertad	Persona	Económica	Lenguaje	Amor
Dignidad	Familia	Social	Conciencia	Pobreza
Justicia	Sociedad	Cultural	Salud	Inseguridad
Solidaridad	Estado	Trabajo	Vivienda	Corrupción
Responsabilidad	Internacional	Nacionalidad	Alimentación	Miedo
Respeto	Instituciones	Ambiente	Moral	Amistad
Confianza	-	Ley natural	Tiempo libre	Consumismo
Verdad	-	Transporte	Historia	-
Bien	-	Impuestos	Religión	-
Voluntad	-	Tecnología	-	-
Soledad	-	Beneficios sociales	-	-
Mal	-	-	-	-
Valores	-	-	-	-
Virtudes	-	-	-	-
Caridad	-	-	-	-

## TERCERA PARTE

### 10. Conclusiones

1. Las nuevas identidades de los trabajadores migrantes y empleadores se conforman por la globalización del trabajo, el miedo y la temporalidad.
2. En el pensamiento aristotélico todos los hombres son seres humanos. Los trabajadores migrantes como los empleadores tienen la misma identidad como seres humanos.
3. En el pensamiento idealista de la Doctrina Social de la Iglesia la identidad de los trabajadores migrantes y empleadores, en su dignidad, son hijos de Dios, creados a su imagen y semejanza.
4. En el pensamiento materialista del marxismo la identidad del trabajador migrante en el capitalismo se caracteriza por vender su fuerza de trabajo. La identidad del empleador capitalista se caracteriza por priorizar el capital a lo humano.
5. La relación identitaria entre el trabajador migrante y el empleador se diferencia por la nacionalidad y la cultura. Se priorizan pensamientos de la dominación de uno sobre el otro.
6. La construcción de la identidad en base a la pertenencia nacional en un mismo continente americano es una concepción ausente en el programa de trabajadores migrantes.
7. Las identidades se encuentran afectadas en su libertad y dignidad por el funcionamiento global de las agencias de reclutamiento y de selección, las cuales accionan en paralelo al control institucional y normativo nacional e internacional, bajo la tutela de funcionarios públicos y diplomáticos.

8. Las identidades de los trabajadores migrantes y empleadores se fortalecen al desarrollar pensamientos lógicos y éticos, impulsar acciones legales y políticas que orienten la interrelación hacia el respeto de los derechos humanos fundamentales, entre ellos la libertad, la dignidad, la igualdad y la justicia.

## 11. Referencias

**Abbagnano, N.** (1994) Historia de la filosofía. 4ª. Ed. Barcelona, España: Hora.

**Amar, M.** et al. (2009) Rapport de recherche-évaluation: les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'Île d'Orléans. Portrait des besoins de santé, de l'accessibilité et des trajectoires d'utilisation des services de santé, Centre de Santé et services sociaux de la Vieille-Capitale. Québec, Canada.

**Arès, M.** et **Noiseux, Y.** (2009) Fragilité des entreprises agricoles et syndicalisation des travailleurs agricoles au Québec, un faux débat. Centre d'études sur l'intégration et la mondialisation (CEIM). Montréal, Québec, Canada.

**Aristóteles** (1967) Topiques, Livre I.7, Paris, Francia: Les Belles Lettres.

**Arrieta, A.** (2005). Identidad numérica y correferencialidad. Revista hispanoamericana de Filosofía, Vol. 37, N°. 109, Universidad del País Vasco, España.

**Axel, T.** (2008). Ruptura epistemológica en Marx. A Parte Rei, 56. Universidad de Rosario Argentina.

**Bauer, A.** (2008). Identidad nacional, debe construirse. Revista electrónica de discusión y propuesta social. Guatemala. <http://www.albedrio.org/htm/articulos/a/abp-123.htm> (recuperado el 7 de enero del 2010)

**Beauvais, L.** (1993). Termes généraux et critères d'identité. Mémoire de maîtrise Département de philosophie, UQAM. Québec, Canada.

**Bélanger, D. et al.** (2010). International labour migration from Vietnam to Asian Countries: Process, Experiences and Impact. Hanoi, Vietnam.

**Benedicto XVI** (2009). Carta Encíclica Caritas in Veritate. Roma, Italia.  
[http://www.vatican.va/holy\\_father/benedict\\_xvi/encyclicals/documents/hf\\_ben-xvi\\_enc\\_20090629\\_caritas-in-veritate\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_sp.html) (recuperado el 2 de agosto del 2009).

**Bouchard, G. et Taylor, C.** (2008). Rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles. Québec, Canada.

**Carpentier, M. y Fiset, C.** (2011) La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Québec, Canada.

**Céré, P.** (2010) Une gauche possible. Montréal, Canada: Liber.

**Cifuentes, E.** (2004) Somos un país sin identidad. Entrevista. Revista electrónica de discusión y propuesta social. Guatemala.  
<http://www.albedrio.org/htm/entrevistas/pl-001.htm> (recuperado el 7 de enero del 2010)

**CODETRAS** (2007) Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture. Travailleurs étrangers "saisonniers" de longue durée. Marseille, France. [www.codetras.org/IMG/pdf/HALDE.pdf](http://www.codetras.org/IMG/pdf/HALDE.pdf) (recuperado el 1 de agosto del 2009)

**Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec (CDPDJ)** (2010) Guide à l'intention des employeurs. Droits de la personne en milieu agricole. Québec, Canada.

**Comisión de derechos de la persona y de la juventud de Quebec** (CDPDJ) (2011) Mémoire à la commission des relations avec les citoyens de l'assemblée nationale. Sur le document de consultation intitulé : « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012–2015 », Québec, Canada.

**De León, J.C.** (2009). Doctrina social de la iglesia. Notas. Guatemala.

**Descartes, R.** (1979) Méditations métaphysiques. Paris, Francia: GF Flammarion.

**Descartes, R.** (2002) Discurso del método. España: Mestas.

**Dépatie-Pelletier, E. y Rahi, K.** (2011) Mistreatment of temporary foreign workers in Canada: overcoming regulatory barriers and realities on the ground. Publication CMQ-IM - n° 46. Centre Métropolis du Québec, Canada. Immigration et métropoles.

**Engels, F** (1997) Dialéctica de la naturaleza. Chile: Crítica.

**Fazio, A.** (2008). Ética y ontología en el pensamiento de Carlos Marx. Argentina. [http://www.correntoig.org/IMG/pdf/afazio\\_eticayontologiaenmarx.pdf](http://www.correntoig.org/IMG/pdf/afazio_eticayontologiaenmarx.pdf) (recuperado el 20 de septiembre del 2009)

**FERME** (2009). Fondation des entreprises de recrutement de la main d'œuvre étrangère. Québec, Canada. <http://www.fermequebec.com/> (recuperado el 25 de mayo del 2009)

**Ferret, S.** (1998). L'Identité. Paris, Francia: GF Flammarion.

**Frege,** (1971). Sentido y denotación en *Écrits logiques et philosophiques*, trad. C. Imbert, Seuil, p.69-71, 102. Extraído de Ferret, S. (1998). *L'Identité*. Paris. Francia: GF Flammarion.

**Gallo, A.** (2005). Valores hay, pero están desvanecidos. Entrevista realizada por Gustavo Adolfo Montenegro. Prensa Libre, Guatemala. <http://servicios.prensalibre.com/pl/domingo/archivo/revistad/2005/abril05/240405/dfrente.shtml> (recuperado el 7 de enero del 2010)

**Gallo, A.** (2011). Ver los valores. (Lecciones de 2009-2010) Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

**Gatica, R.** (2006). Lucha contra la impunidad, compromiso individual y responsabilidad colectiva. Vancouver, Canadá.

**Gatica, R.** (2007). Puente entre pueblos. CIPOVAN, una experiencia Canadá y Oaxaca. Toronto, Canadá.

**Gayet, A.C.** (2010). La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international. Faculté de droit, Université de Montréal, Canada.

**Gazette du Canada** (2010). Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (travailleurs étrangers temporaires). Ottawa, Canada. <http://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2010/2010-08-18/html/sor-dors172-fra.html#a> (recuperado el 10 de diciembre del 2010)

**Guerrero, D.** (2008). Un resumen completo de El capital de Marx. España. <http://luxemburguismo.wordpress.com/files/2008/11/resumen-de-el-capital-diego-guerrero-octubre-20082.doc> (recuperado el 12 de septiembre del 2009)

**Housset, E.** (1997). Personne et sujet selon Husserl, PUF, Coll. Epiméthée, Paris, Francia.

**Hume**, D. (1995). *Traité de la nature humaine, livre I et appendice*, trad. P. Baranger et P. Saltel. Paris, Francia: GF Flammarion.

**Husserl**, E. (1965). *Logique formelle et logique transcendantale*, PUF, Paris, Francia.

**Idir**, M. (2010). *Le débat sur la citoyenneté à Vivre ensemble: rappel succinct des enjeux*. Bulletin Vivre ensemble, volume 18, No. 60. Montréal, Québec, Canada.

**Ioannes Paulus PP. II.** (1981). *Carta Encíclica Laborem Exercens*. Roma, Italia, [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_paul\\_ii/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html) (recuperado el 2 de agosto del 2009)

**Ioannes Paulus PP.II.** (1991). *Carta Encíclica Centesimus Annus*. Roma, Italia. [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_paul\\_ii/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_01051991\\_centesimus-annus\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus_sp.html) (recuperado el 2 de agosto del 2009)

**Juan XXIII** (1961). *Carta Encíclica Mater et Magistra*. Roma, Italia. [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_xxiii/encyclicals/documents/hf\\_j-xxiii\\_enc\\_15051961\\_mater\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_xxiii/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_15051961_mater_sp.html) (recuperado el 2 de agosto del 2009)

**Juan XXIII** (1963). *Carta Encíclica Pacem in Terris*. Roma, Italia. [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_xxiii/encyclicals/documents/hf\\_j-xxiii\\_enc\\_11041963\\_pacem\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_xxiii/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_11041963_pacem_sp.html) (recuperado el 2 de agosto del 2009)

**Kohan**, N. (2006) *Diccionario básico de categorías marxistas*. Argentina. <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=39201> (recuperado el 3 de septiembre del 2009)

**Kripke**, S. (1982). La logique des noms propres, Trad. O. Jacob et F. Recanati, Minuit. Francia.

**Lapointe**, L. (2010). Advancing the agriculture for development agenda. FOCAL Point, Volume 9, No. 3. Canada.

**Larroyo**, F. y **Cevallos**, M. (1941). La lógica de la ciencia. Argentina: Librería de Porrúa.

**Lefebvre**, H. (1961). Marxismo. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.

**Leibniz**, W. (1714). La monodologie. Extraído de Ferret, S. (1998). L'identité. Paris, Francia: GF Flammarion.

**León XIII** (1891). Carta Encíclica Rerum Novarum. Roma, Italia.  
[http://www.vatican.va/holy\\_father/leo\\_xiii/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html) (recuperado el 4 de agosto del 2009)

**Le Ray**, M. (2011) Migration temporaire, injustices durables. Le cas des travailleuses et travailleurs étrangers « temporaires » au Canada. Un document de travail produit par le secteur Vivre ensemble. Québec, Canada.  
[http://cjf.qc.ca/userfiles/file/VE/Rapport\\_Travailleurs-temporaires\\_2011.pdf](http://cjf.qc.ca/userfiles/file/VE/Rapport_Travailleurs-temporaires_2011.pdf)  
(recuperado el 20 de enero del 2012)

**Locke**, J. (1694). Essai concernant l'entendement humain, Livre II, chapitre XXVII, 9-29, Trad. P. Coste (1700), 1983. Paris, Francia : Vrin.

**Maalouf**, A. (2009). Les Identités meurtrières. France: Grasset et Fasquelle.

**Maclaren**, B. y **Lapointe**, L. (2009). Making a case for reform: non-access to social security measures for migrant workers. Policy Paper, 5. Canada.

**Maclure, J.** (1973). Récits identitaires. Le Québec à l'épreuve du pluralisme. Quebec Amérique. Canadá.

**Martínez, S.** (1994). La patria del criollo. 13ª. Ed. México: En Marcha.

**Marx, Karl.** (1867). El Capital. Tomo I. Londres, Inglaterra.

<http://www.formacion.psuv.org.ve/wp-content/uploads/2010/10/51El-Capital-Karl-Marx.pdf> (recuperado el 1 de septiembre del 2011)

**Marx, Karl.** (1893). El Capital Tomo II. Librodot.com. Segunda Edición.

<http://www.librosgratisweb.com/pdf/karl-marx/el-capital---tomo-ii---el-proceso-circulatorio-del-capital.pdf> (recuperado el 1 de septiembre del 2011)

**Marx, Karl.** (1894). El Capital. Tomo I. Londres, Inglaterra.

<http://www.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital3/MRXC3601.htm> (recuperado el 1 de septiembre del 2011)

**Marx, C.** (1845). Tesis sobre Feuerbach. España.

<http://www.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/oe1/mrxoe101.htm> (recuperado el 2 de agosto del 2009)

**Marx, C.** (1849). Trabajo asalariado y capital. Proyecto Espartaco

<http://www.proyectoespertaco.com> (recuperado el 26 de febrero del 2008)

**Marx, C.** (2003). El 18 Brumario de Luis Bonaparte. Fundación Federico Engels. Primera Edición. Madrid, España.

**Marx, C. y Engels, F.** (1888). Manifiesto del partido comunista. Proyecto

Espartaco. <http://www.proyectoespertaco.com> (recuperado el 20 de julio del 2009)

**Marx, C. y Engels, F.** (2007). Oposición entre las concepciones materialista e idealista. La ideología alemana, Capítulo I. Archivo Chile, CEME.

**Maclaren, B.** (2008). Securing health services in Guatemala for the families of migrant workers. FOCAL Point, Volume 7, Issue 5. Canada.

**Mazzeo, M.** (2000). Volver a Mariátegui. Perú.

<http://frentedariosantillan.org/descargas/Mazzeo-volveramariategui.pdf>

(recuperado el 20 de septiembre del 2009)

**Medina, O.** (2008). Identidad cultural en tiempos de globalización. Cuba: Universidad Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez".

**Melo-Pinzón, G.** (2004). La identidad y la ciudadanía en América Latina: la resistencia civil y pacífica indígena colombiana bajo el fuego cruzado. La Chronique des Amériques, No 32. Québec, Canadá.

**Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala** (2010), Código de trabajo, Decreto número 1441. Guatemala: Librería Jurídica.

**Mora, A.** (2005). La identidad latinoamericana: enfoque filosófico. Revista Comunicación. Volumen 14, año 26, No. 2. España.

**Morales, M. R.** (2000). Cuentos y Leyendas. Miguel Ángel Asturias. Colección Archivos. ALCCA XX, UNIVERSITÉ PARIS X. Francia : Nanterre.

**Morales, M. R.** (2004). Prólogo a la edición guatemalteca de «El espejo de Lida Sal», de Miguel Ángel Asturias. La Insignia. España.

[http://www.lainsignia.org/2004/noviembre/cul\\_076.htm](http://www.lainsignia.org/2004/noviembre/cul_076.htm) (recuperado el 7 de enero del 2010)

**Naciones Unidas** (1995) Acuerdo Sobre Identidad Y Derechos de Los Pueblos Indígenas. Los Acuerdos Sustantivos firmados por el Gobierno de Guatemala y la URGN en México el 31 de marzo de 1995. Documento A/49/882-5119951256.

**Ndoye, B.** (2003). Philosophie et théorie de l'identité. Dakar, Senegal : Département de Philosophie, UCAD.

**Nubiola, J.** (1984). El compromiso esencialista de la lógica modal. Estudios de Quine y Kripke. Pamplona, España: Universidad de Navarra.

**OIM** (2006). Evaluación del Proyecto Trabajadores (as) Agrícolas Temporales a Canadá. Cuadernos de trabajo sobre migración No. 22. Guatemala. <http://www.oim.org.gt/> (recuperado el 21 de mayo del 2009)

**OIM** (2008). 2da. Evaluación del Proyecto Trabajadores (as) Agrícolas Temporales a Canadá. Cuadernos de trabajo sobre migración No. 25. Guatemala. <http://www.oim.org.gt/> (recuperado el 21 de mayo del 2009)

**Pablo VI** (1964). Carta Encíclica Ecclesiam Suam. Roma, Italia. [http://www.vatican.va/holy\\_father/paul\\_vi/encyclicals/documents/hf\\_p-vi\\_enc\\_06081964\\_ecclesiam\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/paul_vi/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_06081964_ecclesiam_sp.html) (recuperado el 14 de agosto del 2010)

**Pablo VI** (1965). Constitución Pastoral Gaudium et Spes. Roma, Italia. [http://www.vatican.va/archive/hist\\_councils/ii\\_vatican\\_council/documents/vat-ii\\_const\\_19651207\\_gaudium-et-spes\\_sp.html](http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html) (recuperado el 14 de agosto del 2010)

**Pablo VI** (1967). Carta Encíclica Populorum Progressio. Roma, Italia. [http://www.vatican.va/holy\\_father/paul\\_vi/encyclicals/documents/hf\\_p-vi\\_enc\\_26031967\\_populorum\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/paul_vi/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum_sp.html) (recuperado el 2 de agosto del 2009)

**Pablo VI** (1971). Carta Apostólica Octogesima Adveniens. Roma, Italia.  
[http://www.vatican.va/holy\\_father/paul\\_vi/apost\\_letters/documents/hf\\_p-vi\\_apl\\_19710514\\_octogesima-adveniens\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/paul_vi/apost_letters/documents/hf_p-vi_apl_19710514_octogesima-adveniens_sp.html) (recuperado el 2 de agosto del 2009)

**Pío XI** (1931). Carta Encíclica Quadragesimo Anno. Roma, Italia.  
[http://www.vatican.va/holy\\_father/pius\\_xi/encyclicals/documents/hf\\_p-xi\\_enc\\_19310515\\_quadragesimo-anno\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/pius_xi/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno_sp.html) (recuperado el 2 de agosto del 2009)

**Quine**, W. (1977). *Le mot et la chose*, Flammarion, Paris, Francia

**Sacristán**, M. (1978). *El trabajo científico de Marx y su noción de ciencia*. Biblioteca Virtual UJCE. España. [www.jovescomunistes.org](http://www.jovescomunistes.org) (recuperado el 20 de julio del 2009)

**Salas**, R. (2003). *Filosofía intercultural, globalización e identidad. Reflexiones sobre el desarrollo desde América Latina*. Chile: UCSH.

**Sánchez**, A. (2004). *Se puede ser marxista hoy*. Universidad de la Habana, Cuba.

**Stalin**, J. (1938). *Sobre el materialismo dialéctico y el materialismo histórico*. España. [www.ujc-madrid.org](http://www.ujc-madrid.org) (recuperado el 4 de octubre del 2009)

**Tremblay**, M. A. (1983). *L'identité québécoise en péril*. Sainte-Foy, Québec, Canada : Les Éditions Saint-Yves.

**Turkle**, S. (1995). *Identidad en Internet*. Estados Unidos: Massachusetts Institute of Technology.

**Valarezo**, G. (2012) *Harvesting Consciousness: The Impact of Seasonal Labour on the Transnational Political Identity of Guatemalan Migrants to Canada*. A thesis

submitted to the Department of Geography. Queens University. Kingston, Ontario, Canada.

**Vargas-Foronda, J.** (2010). Programa de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá en su VII Aniversario 2003-2010. Una hipócrita negociación: exportamos mano de obra barata con enormes rendimientos y altos lucros. Su cruda perversión y magnificada degradación. PTAT-C-FLACSO-JVF-7, Guatemala.

**Vidal, R.** (2000). La red y la destrucción de la identidad, Universidad Complutense. España. <http://www.ucm.es/> (recuperado el 26 de septiembre del 2009)

**Vidal, R.** (2004) El “otro” como enemigo: Identidad y reacción en la nueva “cultura global del medio”. Nómadas: revista crítica de ciencias sociales y jurídicas, N. 9, Universidad Complutense. España. <http://www.ucm.es/> (recuperado el 25 de septiembre del 2009)

**Vidal, R.** (2005) Capitalismo (disciplinario) de redes y cultura (global) del medio. Buenos Aires, Argentina: Ediciones del Signo.

**Villaseca, R.E.** (2008). Vigencia del materialismo dialéctico e histórico como método de investigación científica y social. El Paradigma Educativo Materialista para la Pedagogía del Siglo XXI. Chile.

**Zea, L.** (2003) La esencia de lo americano. La edición digital se basa en la tercera edición del libro. Barcelona: Ariel, 1976. Fue autorizada por el autor para Proyecto Ensayo Hispánico y preparada por José Luis Gómez-Martínez

## **12. Anexo 1**

### **Lista de abreviaturas**

BSA - Agencia de Servicios Fronterizos

CAD- Dólar canadiense

CDPDJ- Commission des Droits de la Personne et Droits de la Jeunesse, Québec, Canada

CESC- Convención de los derechos económicos, sociales y culturales de los trabajadores migrantes

CIC- Ciudadanía e Inmigración Canadá

CRMIT- Centro de investigaciones interuniversitario sobre la mundialización del trabajo

DUDH- Declaración Universal de los Derechos Humanos

EPSS - Empresa Promotora de Servicios de Salud, Guatemala

FERME- Fondation des entreprises de recrutement de la main d'œuvre étrangère, Québec, Canada

HRSDC - RHDCC – Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá o de Recursos humanos y desarrollo de competencias de Canadá

IRPP- Institut for Research on Public Policy

MTyPS – Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala

MRE- Ministerio de Relaciones Exteriores, Guatemala

NOC - Clasificación Ocupacional Nacional o Clasificación nacional de las profesiones (CNP)

ONU- Organización de Naciones Unidas

OIM- Organización Internacional de las Migraciones

OIT- Organización Internacional del Trabajo

PTAT-C NOC - Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales nivel de competencia C ó D, Canadá ó PTPQ- Programme des Travailleurs peu qualifiés, Canadá

PTAS- Programme des Travailleurs Agricoles Saisonniers - Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con México y otros estados de las Antillas

SAWP – Seasonal Agricultural Workers Program, Canada

TET – Trabajadores Extranjeros Temporales

TFW - Temporary Foreign Workers

TFWP- Temporary Foreign Workers Program

TUAC – Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce

UFCW- Union Food and Commerce Workers, Canada

UNCTAD – United Nations Conference on Trade and Development

UPA –Unión de Productores Agrícolas en Quebec, Canadá

USA - Estados Unidos de América

## **13. Anexo 2**

### **Información general sobre los trabajadores**

En el Código de Trabajo de Guatemala del 2010, decreto número 1441, están los conceptos de patrono (art.2, p.4), trabajador (art.3, p.4), representantes del patrono (art.4, p.4), prohibición de discriminación (art. 14 y 14bis, p.9), contrato individual de trabajo (art.18, p.11), contrato colectivo de trabajo (art.38, p.23), sindicato (art.206, p.118).

La interacción entre trabajadores agrícolas temporales guatemaltecos y empleadores canadienses surge de la implementación del Programa para trabajadores poco calificados (C&D) (PTPQ o PTAT-C NOC) del gobierno canadiense orientado para cubrir la escasez de mano de obra en la agricultura.

En contraste con la migración permanente que caracterizaba a Canadá, la migración temporal está en aumento constante desde los años 1990, actualmente los trabajadores temporales han sobrepasado al número de los migrantes permanentes.

Este crecimiento está sobretodo compuesto por trabajadores que vienen a cumplir con empleos de nivel de competencia poco elevado según la Clasificación Nacional de las Profesiones (CNP) de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias de Canadá (RHDCC).

Se trata por un lado de personal intermedio y de oficina (nivel de competencia C), y de otro de personal elemental y de mano de obra al cual pertenecen los trabajadores agrícolas temporales (nivel de competencia D).

Los trabajadores migrantes en Quebec, con distinción de los trabajadores migrantes que son ciudadanos potenciales, pueden venir a trabajar gracias al Programa canadiense de trabajadores extranjeros temporales. Tres sub-programas conciernen a los

trabajadores poco calificados: el Programa de trabajadores agrícolas temporales (PTAS), el Programa de ayudas familiares residentes y el Programa de trabajadores poco calificados (PTPQ), conocido inicialmente como Proyecto piloto de profesiones que exigen un nivel reducido de formación. (Gayet, 2010:3)

En Quebec, la mano de obra es sobretodo reclutada a través de dos programas: el Programa de trabajadores agrícolas temporales (PTAS, con México y otros estados de las Antillas) y el Programa de trabajadores poco calificados (C&D) (PTPQ ó PTAT-C NOC con Guatemala y países por incorporarse). (Gayet, 2010:7)

La manera como está establecida la administración propicia la vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas temporales guatemaltecos.

La administración del PTAT-C NOC la realizan la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE), y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTyPS) en Guatemala y la Fundación de Empresas de Reclutamiento de Mano de Obra Extranjera (FERME), con la participación del Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá-HRSDC, y la Oficina de Inmigración y Ciudadanía de Canadá- CIC. (Vargas-Foronda, 2010:1)

Los productores quebequenses que integran FERME son miembros de la Unión de Productores Agrícolas (UPA). La UPA representa 43,000 productores y productoras agrícolas de Quebec. Conformado por 155 sindicatos de base, 16 federaciones regionales, 205 sindicatos y 21 grupos especializados. (www.upa.qc.ca , recuperado el 2-05-2011)

Este programa de migración temporal de Guatemala a Canadá comienza en el 2003.

En el año 2000 nace la iniciativa del PTAT-C a través del MRE, en el 2001 se detecta la demanda y la oferta de empleo. En Junio de 2003 viajan los primeros 36 trabajadores guatemaltecos y el 21 de Julio de 2003 viajan las primeras 29 trabajadoras guatemaltecas. (Vargas-Foronda, 2010:2)

Sin embargo, no existe un marco jurídico establecido por los países involucrados para su implementación, más bien un acuerdo comercial privado.

Con la información de las dos evaluaciones de la OIM sobre el PTAT-C y las entrevistas, se establece que entre Canadá y Guatemala *no existe ningún acuerdo bilateral gubernamental que norme oficialmente dicho movimiento migratorio de Mano de Obra Guatemalteca hacia Canadá*. Sólo hay un *Memorándum de Entendimiento*, firmado el 10 de Julio de 2003 entre FERME, como entidad privada, y la OIM. En Guatemala no existe norma jurídica nacional alguna que le otorgue a la OIM representatividad o potestad en asuntos laborales ni en Guatemala ni en Canadá. (Vargas-Foronda, 2010:3)

La OIM administra el programa en Guatemala implementándolo bajo su propio sistema administrativo.

En realidad la OIM es como la Secretaría del Programa que ejecuta muchas cosas que tanto la Cancillería como el MTyPS, por muchas razones, no tienen la capacidad de hacerlo y a eso se debe el éxito que el PTAT-C de Guatemala ha tenido. (Vargas-Foronda, 2010:4)

La OIM realiza la selección de los trabajadores guatemaltecos que van a trabajar a Canadá, se encarga de la documentación necesaria para el viaje y las condiciones que deben cumplir los trabajadores para participar en el mismo.

Según el *Memorándum* mencionado, la OIM *en coordinación* con el MTyPS y el MRE *ayudará* a los potenciales trabajadores a obtener sus documentos de migración en concordancia con los procedimientos establecidos por el Gobierno de Canadá para el ingreso y estadía laboral de los trabajadores migrantes temporales; FERME y el MTyPS asumen la responsabilidad final de la selección de trabajadores; El personal del Consulado Guatemalteco en Canadá brinda asistencia en el Aeropuerto a la llegada de los trabajadores a Canadá, periódicamente visita las fincas a efecto de verificar *in situ* las condiciones de trabajo y para atender cualquier requerimiento de apoyo de los trabajadores. El PTAT-C se implementa *con pleno cumplimiento de las leyes Migratorias y Trabajo de Canadá y Guatemala*. No se menciona la observancia de la normativa internacional relacionada con la protección de los Trabajadores Migrantes. (Vargas-Foronda, 2010:4)

Con las entrevistas realizadas en la investigación de Vargas-Foronda se establece que en el 2010,

La OIM es la única instancia que tiene relación directa con FERME. Determina lugares a visitar y cuando se irá a seleccionar la mano de obra. Hace la visita y el reclutamiento se hace en los lugares determinados. Las personas seleccionadas deben ir a las instalaciones de la OIM para escuchar las pláticas sobre normas de conducta y firmar el Contrato de Trabajo. Los trabajadores deben dinero para el pago de los exámenes médicos en Guatemala más un depósito de cuatro mil Quetzales. La compra obligatoria de un Seguro Médico Familiar con la Empresa Promotora de Servicios de Salud [EPSS] que oficialmente es la designada por la OIM. La OIM se encarga de llenar toda la papelería que la Embajada de Canadá requiere. Al regreso, los trabajadores deben entregar en la OIM la Carta de Recomendación del empleador, la cual determina si el trabajador permanece en el Programa y volverá a ser contratado el siguiente año. (Vargas-Foronda, 2010:4)

La clasificación de los trabajos a realizar por los guatemaltecos se hace de acuerdo a la *Clasificación Ocupacional Nacional – NOC*, desde 1992, clasifica y describe las actividades laborales en la economía Canadiense.

Dicho Programa es administrado por la Sección de Habilidades del HRSDC, conjuntamente con la Oficina de Inmigración y Ciudadanía de Canadá-CIC y la Agencia de Servicios Fronterizos – BSA, la cual internamente tiene la facultad de examinar, admitir o negar el ingreso a Canadá del Trabajador Temporal en todos los puntos de ingreso al país.

El nivel de los Trabajadores del PTAT-C con Guatemala se encuentra ubicado en la Categoría “D”, la cual requiere entrenamiento en el lugar de trabajo, demostración de experiencia laboral en la actividad a realizar y ninguna formación formal como requisito para poder efectuar el trabajo. De acuerdo con la documentación oficial del NOC, *“los Trabajadores Temporales tienen los mismos Beneficios y Derechos que los Trabajadores Canadienses y Residentes Permanentes, y donde existan Sindicatos, los mismos acordados en los Contratos Colectivos.”* (Vargas-Foronda, 2010:24)

La relación empleador-trabajador no tiene injerencia de los gobiernos federales ni provinciales. Deben respetarse las leyes y normas existentes.

*HRSDC no tiene autoridad para intervenir en la relación Empleador-Empleado o de establecer los términos y las condiciones del empleo. Ésta es una responsabilidad del Empleador y del Trabajador de familiarizarse por ellos mismos con las leyes aplicables a ellos y velar por sus propios intereses. Al mismo tiempo, se habla de respetar los Contratos Colectivos o los acuerdos establecidos con los Sindicatos, por lo cual debe entenderse, desde una lectura positiva, que el Gobierno de Canadá ni su HRSDC son quienes tienen una política adversa al Derecho de Sindicalización de los Trabajadores Extranjeros Temporales y podría ejercer su liderazgo en aquellas Provincias que dicho Derecho está vedado a los Trabajadores que participan en el SWAP, como al parecer ocurre, tal como lo indica Gisele*

Lisa Bonnici, "en las Provincias de Alberta y Ontario". (Vargas-Foronda, 2010:25)

El PTAT-C se extiende a Honduras a partir del 2010, el cual se rige por un Convenio entre FERME y el Congreso de la República de Honduras. Los trabajadores temporales hondureños realizan un préstamo por \$830.00 más intereses, para acceder al programa, los cuales deben pagar durante la duración de su contrato y es un requisito para continuar en el programa.

De la segunda evaluación sobre programa de trabajadores agrícolas temporales a Canadá. OIM Guatemala, Marzo 2008 se presenta la información siguiente.

Cuadros del año 2007 en el Cuaderno de trabajo No. 25 elaborados por OIM Guatemala.

**Organización Internacional para las Migraciones**  
**Evaluación de Trabajadores Migrantes al Canadá**  
Periodo del: 01/01/2007 al: 31/12/2007

**Cuadro No. 1: Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá por Género, según Grupos de Edad**

<b>GRUPOS DE EDAD</b>	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2,255</b>	<b>2,114</b>	<b>141</b>
18 - 24	121	110	11
25 - 29	602	575	27
30 - 34	707	663	44
35 - 39	527	491	36
40 - 44	274	253	21
45 - 49	24	22	2

**Cuadro No. 1  
TOTAL DE TRABAJADORES POR GÉNERO E INCREMENTO,  
SEGÚN AÑO DE VIAJE**

AÑO DE VIAJE	TRABAJADORES			INCREMENTO	% INCREMENTO
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES		
2003	215	180	35	-	
2004	320	270	50	105	48.8
2005	675	611	64	355	110.9
2006	1,323	1,229	94	648	96.0
2007	2,255	2,114	141	932	70.4

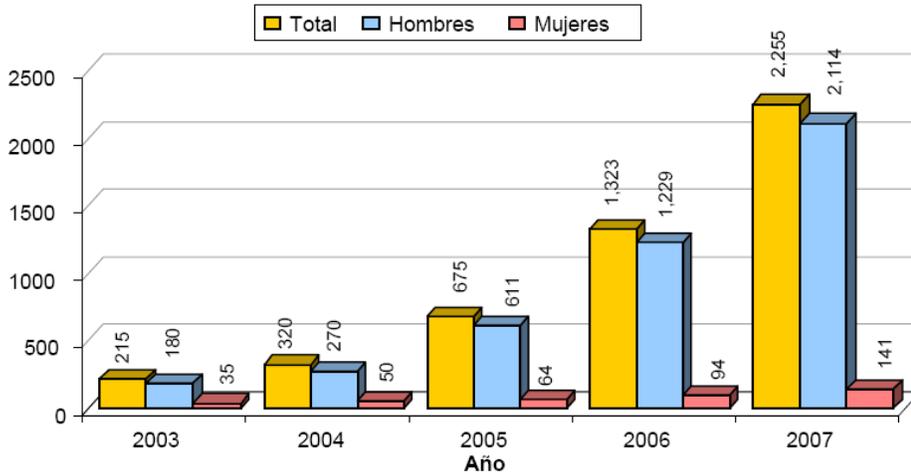
**Cuadro No. 3  
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL VOLUMEN DE GANANCIAS  
OBTENIDAS DE LOS TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS  
TEMPORALES A CANADÁ. PERÍODO 2005-2007**

DISTRIBUCIÓN DE GASTOS	Porcentaje 2005	Porcentaje 2007	Diferencia 2007- 2005
<b>TOTAL</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	
Ahorros	3.1	31.9	28.8
Necesidades básicas	9.8	15.4	5.6
Compra de Terrenos y/o viviendas	3.4	12.9	9.5
Pago de Deudas (Viaje)	10.8	10.8	0.0
Construcción de Vivienda	45.3	10.5	-34.8
Ampliación de Vivienda	7.8	4.3	-3.5
Compra de Ropa y Zapatos	5.5	4.1	-1.4
Gastos en Educación	3.8	2.3	-1.5
Compra de Vehículo	0.0	2.1	2.1
Gastos en Salud	3.1	1.9	-1.2
Compra de Mobiliario y Equipo	4.5	1.8	-2.7
Compra de Herramienta Agrícola	0.1	1.0	0.9
Recreación y Cultura	0.0	0.6	0.6
Otros Gastos	2.8	0.4	-2.4

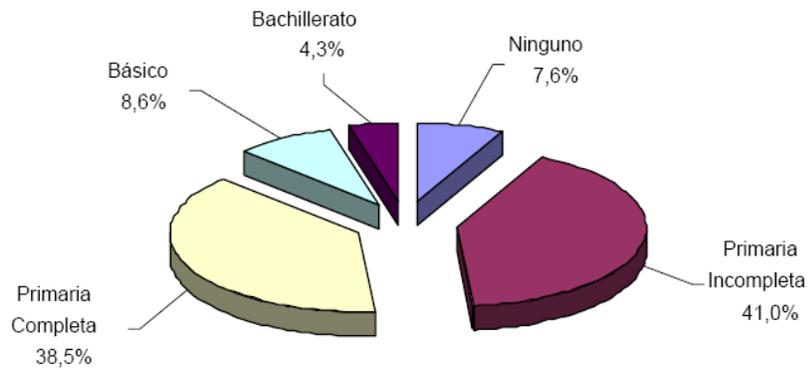
Fuente: Estudio realizado por OIM. 2007

Gráficas con información del año 2007, elaboradas por OIM Guatemala en el Cuaderno de Trabajo No. 25.

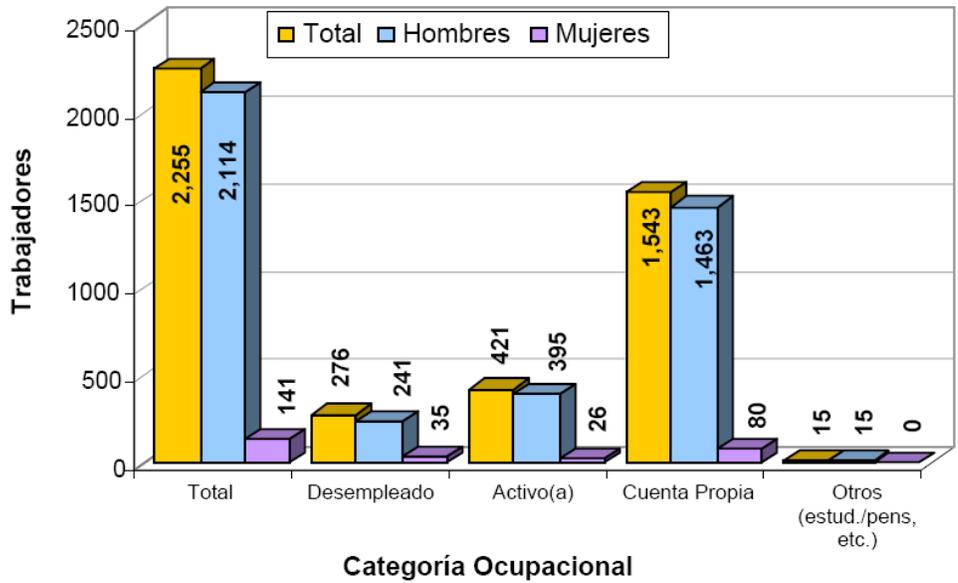
**Gráfica No. 1**  
**TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ SEGÚN AÑO**



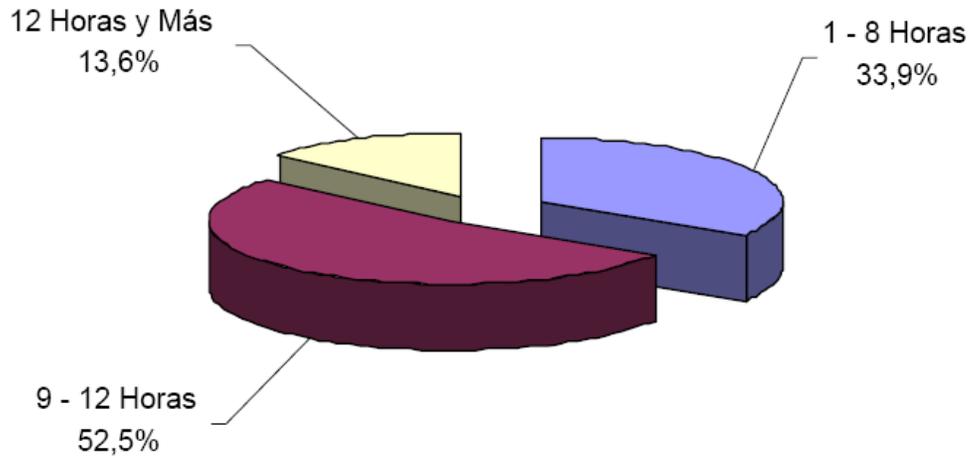
**Gráfica No. 2**  
**TRABAJADORES(AS) POR NIVEL DE ESCOLARIDAD**



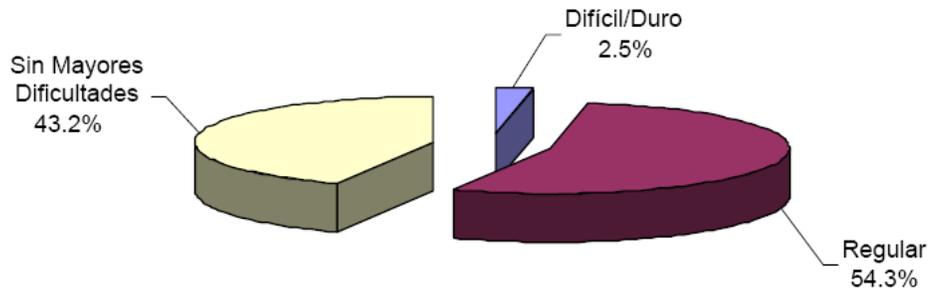
**Gráfica No. 3**  
**TRABAJADORES(AS) POR GÉNERO SEGÚN ACTIVIDAD QUE REALIZABAN**  
**ANTES DE INCORPORARSE AL PROGRAMA DE CANADÁ**



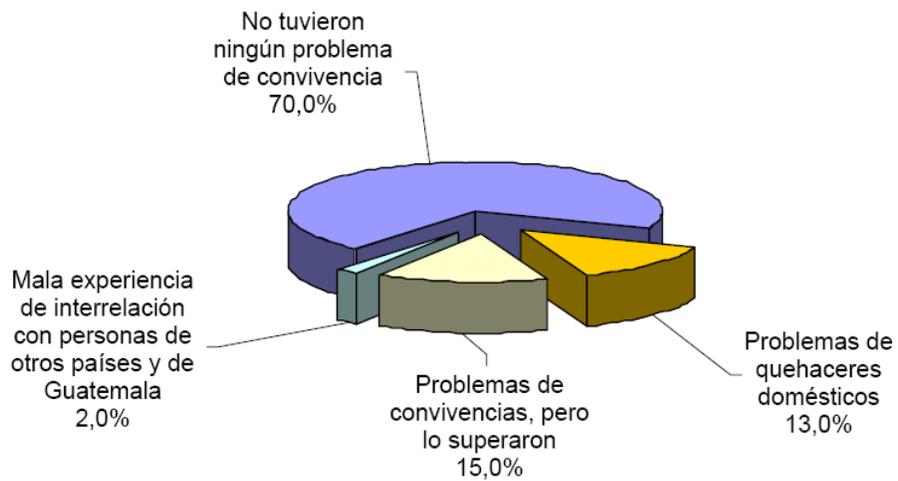
**Gráfica No. 4**  
**TRABAJADORES(AS) POR TIEMPO DIARIO DE TRABAJO**  
**EN LAS FINCAS DE CANADÁ**



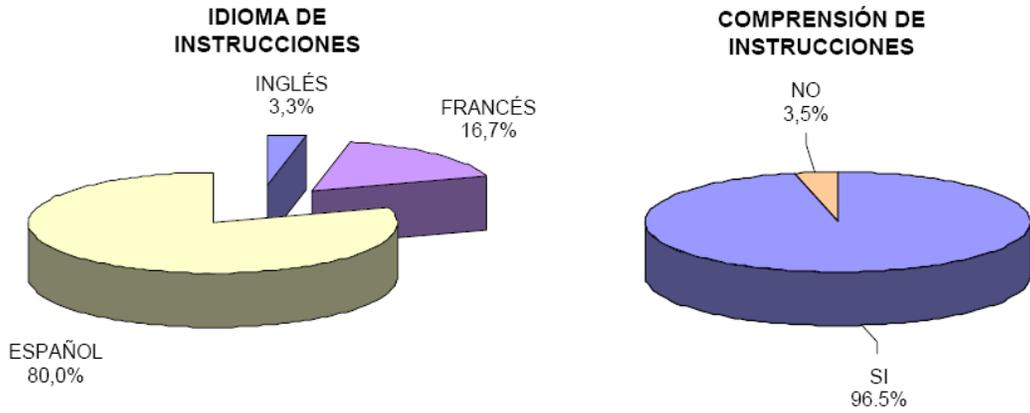
**Gráfica No. 5**  
**TRABAJADORES(AS) POR CALIFICACIÓN**  
**DEL TRABAJO QUE REALIZARON EN CANADÁ**



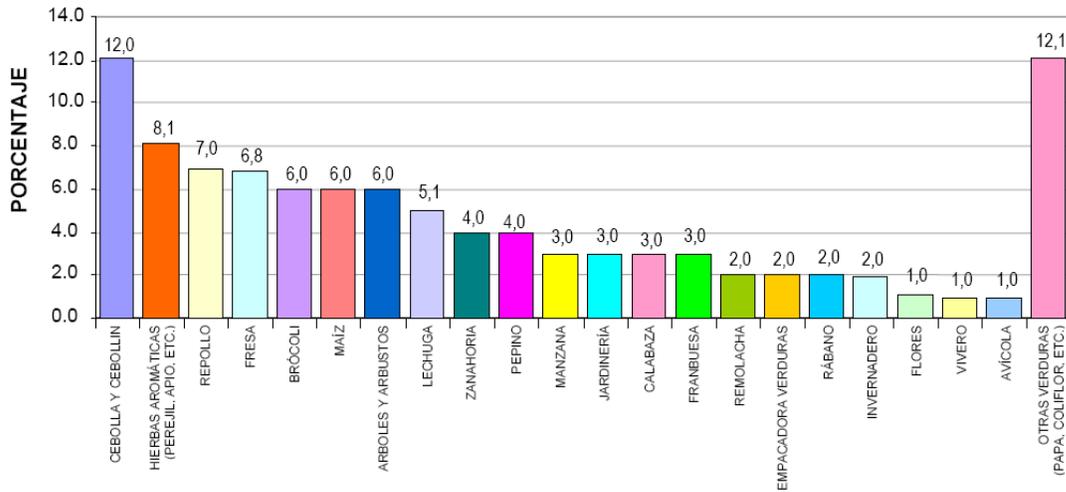
**Gráfica No. 6**  
**DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR PROBLEMAS DE ADAPTACIÓN**  
**DE CONVIVENCIA EN CANADÁ**



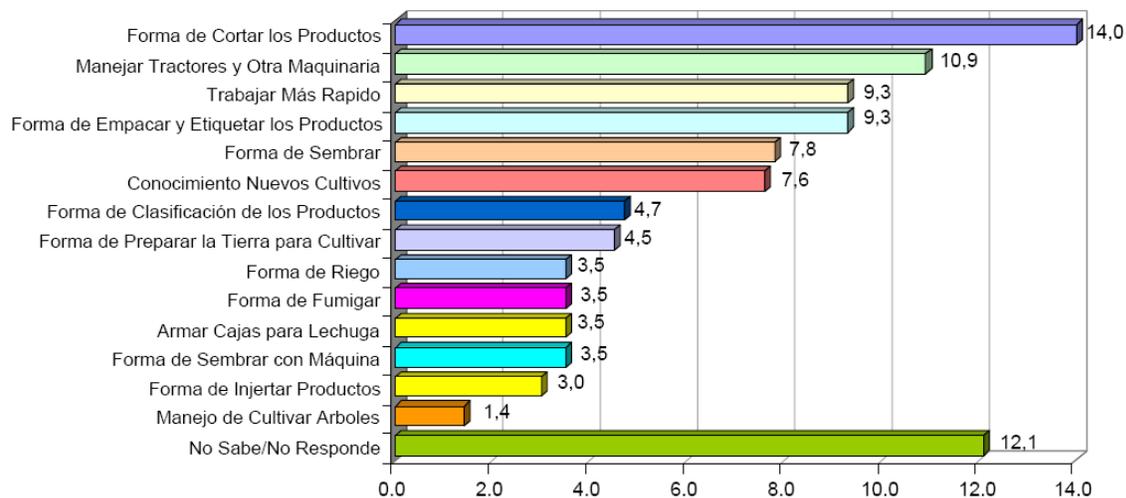
**Gráfica No. 7**  
**TRABAJADORES(AS) POR IDIOMA EN QUE LES PROPORCIONABAN**  
**LAS INSTRUCCIONES DEL TRABAJO EN CANADÁ Y NIVEL**  
**DE COMPRENSIÓN DE LAS INSTRUCCIONES**



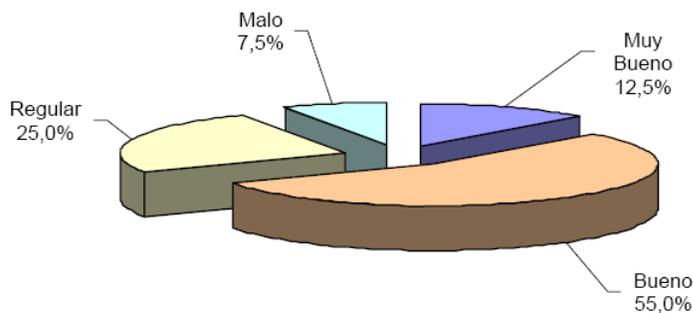
**Gráfica No. 8**  
**DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES(AS) QUE ADQUIRIERON**  
**EXPERIENCIA LABORAL, SEGÚN TIPO DE CULTIVO**



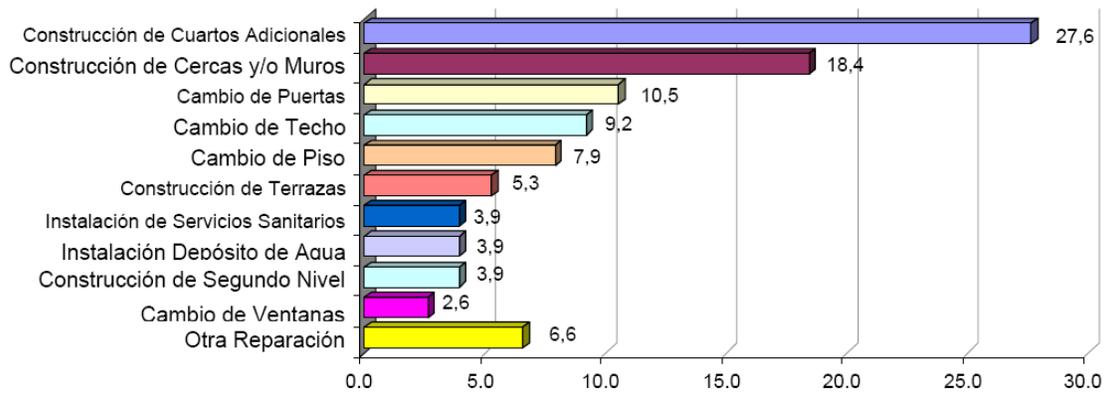
**Gráfica No. 9**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES(AS)**  
**POR TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA**



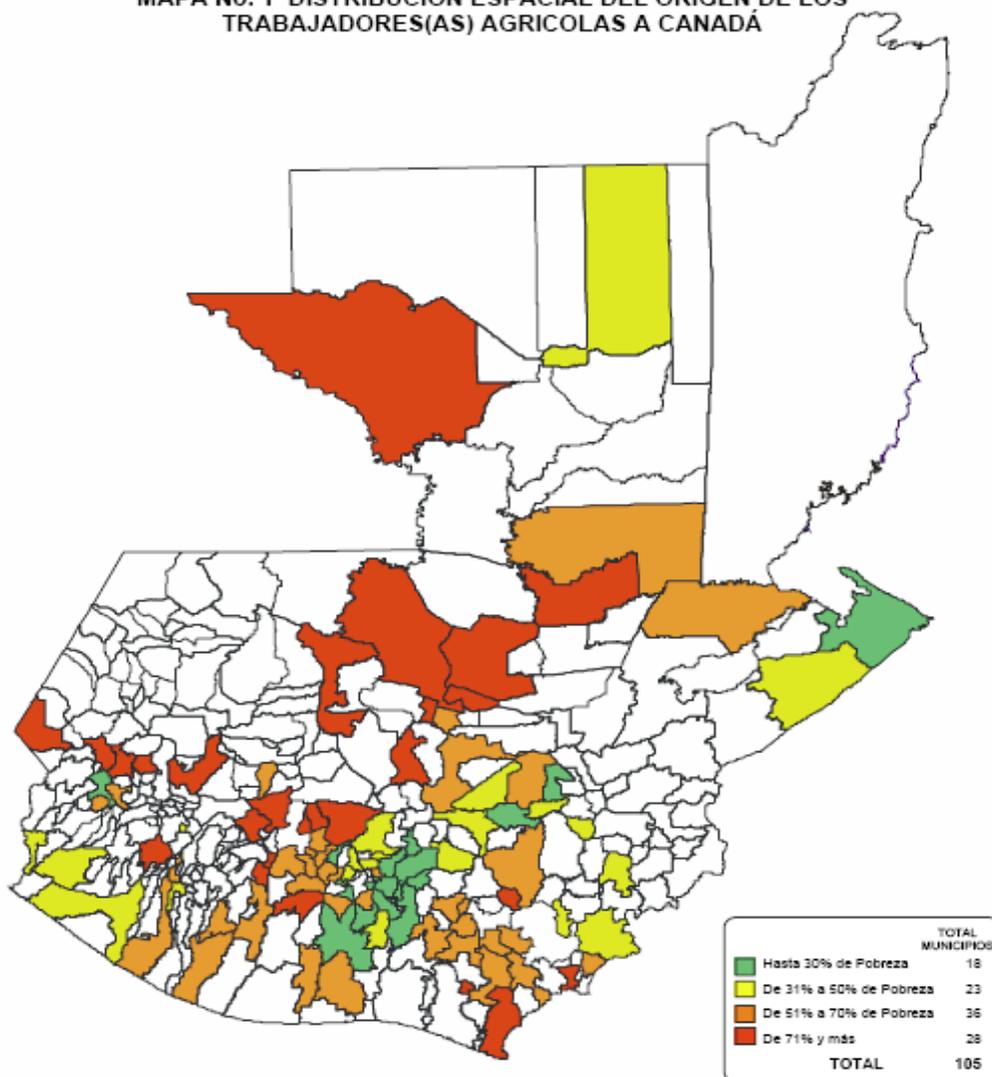
**Gráfica No. 10**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES(AS) POR CALIFICACIÓN**  
**DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS DE PARTICIPAR EN EL PROGRAMA**



**Gráfica No. 11**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES(AS) POR TIPO**  
**DE AMPLIACIÓN DE VIVIENDA Y/O REPARACIÓN**



MAPA No. 1 DISTRIBUCION ESPACIAL DEL ORIGEN DE LOS TRABAJADORES(AS) AGRICOLAS A CANADÁ



Del documento “Programa de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá en su VII Aniversario 2003-2010. Una hipócrita negociación: Exportamos Mano de Obra barata con enormes rendimientos y altos lucros. Su cruda perversión y magnificada degradación” Jacobo Vargas-Foronda escribe lo siguiente.

1. La OIM es fundada el 5 de Septiembre de 1951 con el nombre de “Comité Intergubernamental para las Migraciones Europeas-CIME. En 1980 adopta el nombre de Comité Intergubernamental para las Migraciones-CIM. La OIM adopta su actual denominación en Mayo de 1987 y a partir de 1992 obtiene el Estatuto de Observador ante la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Los *Objetivos y Funciones* de la OIM, de acuerdo con su Constitución del 19 de Octubre de 1953 y sus Enmiendas adoptadas el 20 de Mayo de 1987 que entraron en vigor el 4 de Noviembre de 1989, establecidas en su Artículo 10, son: a) Asegurar el traslado ordenado y planificado de los *migrantes* que requieren de asistencia internacional para trasladarse de manera segura del país de emigración hacia el de inmigración; b) Garantizar el recibimiento por el Estado que se ha comprometido a acoger a los migrantes, refugiados, personas desplazadas y otras que se han visto obligadas a abandonar su país de origen; c) Prestar, a solicitud del Estado interesado, la transferencia de recursos humanos, reclutamiento, selección, tramitación, exámenes médicos y su colocación en las actividades para lo cual se movilizaron; d) Prestar sus servicios para la migración de retorno voluntario, incluida la repatriación voluntaria; e) Facilitar cooperación técnica y asesoramiento en temas migratorios. (Vargas-Foronda, 2010:3)

2. En el Código de Trabajo (de Guatemala), los Artículos que tienen que ver con el trabajo en el exterior, por empresas contratadoras establecidas en *Guatemala*, son el 34, 35, 36 y 37. El 34 establece que *se prohíbe celebrar contratos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la república, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la autorización debe llenar determinados requisitos*. Se contempla, en el Literal d) que *dos ejemplares deben ser presentados al Ministerio, con por lo menos cinco días de anticipación al embarque o salida de los trabajadores*. En su Literal b) se determina que *el agente reclutador o la empresa debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante*. En el Literal c) se indica que *el agente reclutador o la empresa debe depositar en una institución bancaria nacional a la orden del MTyPS, una fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores. La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que esta ocurra*. En el penúltimo párrafo se puntualiza que *los gastos a que aluden los incisos a), b) y c), corren a cargo exclusivo del*

*agente reclutador o de la empresa. El 35, establece cuando no deben autorizarse ese tipo de contratos;*  
*El 36 aclara que las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para los técnicos con conocimientos muy calificados; Y el 37 puntualiza que todas las disposiciones de ese Capítulo, Disposiciones Generales, deben ser observadas, salvo que en los Contratos haya manifestación en contrario. Decreto Número 1441]. (Vargas-Foronda, 2010:5)*

## 14. Anexo 3

### Experiencias en el campo

Las condiciones de vida de los trabajadores migrantes en Canadá corresponden a una realidad política establecida con clara definición sobre la necesidad de mano de obra migrante para la realización del trabajo existente en la agricultura canadiense donde hay escasez de mano de obra local.

La globalización de la mano de obra agrícola es una realidad en Canadá. Los países proveedores de mano de obra en este momento en Quebec son Jamaica, México, Guatemala y Honduras están en condiciones de competencia para proveerle la mano de obra que se requiere.

Condiciones básicas de vida.

<b>Tema</b>	<b>Guatemala</b>	<b>Quebec</b>
Seguridad	Ambiente inseguro	Ambiente muy seguro
Familia	Viven con ella	Comunicación telefónica con su familia, acceso al teléfono o celular, acceso a la compra de tarjetas para llamar por teléfono, tiempo para llamar por teléfono, emergencias familiares generan la necesidad de comunicarse más veces para solucionar los problemas  Problemas familiares en Guatemala, salud, extorsiones, enfermedades.  A quien enviar el dinero.
Vivienda	Viven en familia, la mujer realiza la mayoría de las	Viven con compañeros de trabajo, comparten vivienda, comparten dormitorio, utilizan microondas, estufa eléctrica,

	tareas de la casa	lavadora, secadora, lavan su ropa, limpian la vivienda
Alimentación	Compran comida en mercado, la cosechan, en supermercado, la conservan al medio ambiente y en refrigeradora	Consiguen tortillas, maseca, en general hay nuevos alimentos Compran la comida en supermercado, la conservan en refrigeradora, a veces la dejan al medio ambiente, donde se puede descomponer por el calor en verano y por la calefacción en invierno
Salud	Pagan 100% de los costos, seguro de salud para la familia de la agencia de selección, pagan Q. 2,700.00 (2009)	Acceso institucional inmediato a la salud, tiempo y transporte es voluntad del empleador, acceso a la compra de medicinas, uso del seguro RBC para el pago de medicinas, pago de los días de suspensión del trabajo por RBC, atención del enfermo en la vivienda después de una operación, regresan enfermos por el trabajo o enfermedad común.
Educación	De 0-3 años, la mayoría, pocos terminan secundaria.	No tienen acceso a la educación.

#### Condiciones laborales

Tema	Guatemala	Quebec
Trabajo	Individual, o en finca.	Fuerte rendimiento, trabajan en grupo, Relaciones laborales, horas de trabajo, deducciones.
Instrumentos de trabajo	Machete, azadón	Maquinas, herramientas, aparatos digitales.

Salario	Q. 60 - Q100 / día	CAD\$ 9.00-11.70/hora en 2009 CAD\$ 9.65 – 12.03/hora en 2011
Vacaciones	Son escasas	Reciben 4% al fin de contrato, 6% después de cinco años
Banco	Se utiliza poco	Utilizan tarjeta de debito
Como enviar el dinero	No lo necesitan	Agencias de envío
Deducciones	No pagan	Pagan impuesto provincial Pagan impuesto federal Imposición de una empresa patronal para la declaración de impuestos, servicio deficiente. Pagan CAD \$0.65 por día por seguro RBC (2011) Pagan por alojamiento, \$35.00 en 2008 (ilegal), \$45.00 a partir de 1° mayo 2009 y 2010 (ilegal), \$20.00 por semana (2011) (legal), a partir del 1° mayo 2012, \$45.00 (legal). Establecido por Normas de trabajo. Permiso de trabajo de Quebec \$175.00, lo pagan al fin de temporada.
Prestaciones parentales	No tienen	Beneficio para quienes trabajan más de 600 horas y tienen un niño menor de un año al terminar el contrato, reciben hasta un máximo de 35 semanas. Imposición de una empresa patronal para su trámite, servicio deficiente.

## Condiciones sociales

<b>Tema</b>	<b>Tipo de problema</b>	<b>Situación en Quebec</b>
Problemas entre mexicanos y guatemaltecos	Diferencias entre nacionalidades	Pago de vivienda, años de experiencia laboral, consumo de licor, casos de violencia, hay chismes al empleador.
Problemas entre guatemaltecos	Diferencias culturales y sociales	Por idioma, por lugar de nacimiento, por nivel educativo, consumo de licor, casos de violencia, organización en grupos.
Problemas entre guatemaltecos y otros trabajadores	Diferencias culturales y sociales	Exigencia con respecto a los que trabajan por destajo, competencia en rendimiento
Problemas con la justicia canadiense.	Falta de información	Desconocimiento de leyes y normas canadienses. Comportamientos inaceptables.

Durante las visitas y reuniones realizadas con los trabajadores migrantes guatemaltecos, se identifican los temas de relación identitaria que mencionan más los trabajadores. De estos temas se anotan las opiniones de mayor importancia para ellos. Un resumen de esta información se presenta en la tabla siguiente.

Los casos de problemas serios a nivel personal y familiar se omiten por lo aislado del contexto general.

<b>Identidad</b>	<b>Tema</b>	<b>Experiencia</b>
Moral alteridad –	Lo bueno que ha vivido de su experiencia de trabajo en Canadá	La unidad con los amigos, amistad, mejor economía, responsable, oportunidad de vivir mejor.
Moral alteridad –	Lo bueno que ha vivido del empleador	Es amable, aprender, amistad, trabajo, oportunidad.
Moral alteridad –	Lo bueno que ha vivido de los compañeros de trabajo	Compartir, amistad.
Moral Valores –	Los valores más importantes	Buen comportamiento, familia, trabajo, respeto, moral, amistad, respeto, responsabilidad, honradez
Conocimiento	Las cosas nuevas que ha hecho en Canadá	Aprender francés, superación económica, compañerismo, conocimientos, interés por la cultura, responsable, trabajar en otra finca, dependiente de otra persona, cocinar
Alteridad-conocimiento-experiencia	Lo que piensa de los canadienses	Son reservados, no aceptan invitaciones, locos, cambian de temperamento rápido, otras costumbres
Alteridad	Las personas que más extraña en Guatemala	Familia, esposa, hijos, papas, abuelos
Identidad latinoamericana	Hay identidad latinoamericana	Si hay
Tecnología	Nuevos aparatos eléctricos y tecnología que	En la casa, lavadora de ropa, secadora de ropa, microondas, computadoras; en el trabajo, tractor, maquinaria, herramientas

	utiliza	
Alteridad	Los aspectos negativos de las experiencias que ha vivido	Abuso en limitación de la libertad individual, falta de libertad de movilización, no pago de salarios adecuados, aumentos exagerados en el costo de la vivienda, maltrato por parte del empleador, incumplimiento en casos de necesidad de la atención de la salud, cierre de cuentas bancarias sin su voluntad, descuentos exagerados a sus salarios

Una explicación de la información obtenida se proporciona en función de los casos prioritariamente analizados.

*Lo bueno que ha vivido de su experiencia de trabajo en Canadá.* La unidad con los amigos, amistad, mejor economía, responsable, oportunidad de vivir mejor.

*Lo bueno que ha vivido de los compañeros de trabajo.* Compartir con otros, amistad.

*Unidad con amigos, amistad.* La experiencia de convivencia con otros, en general nuevas personas a conocer establece grados de relación de amistad al compartir durante varios meses condiciones de trabajo y de vida conjuntos, comparten el mismo dormitorio. En estos casos se generan condiciones de solidaridad y confianza propias de una amistad. Por la forma intensa y continua que se comparte. Cuando existen problemas se dan casos de apoyo mutuo ejemplar, tal el caso de generar turnos para dejar de trabajar un día por cuidar a un compañero recién operado.

*Mejor economía.* Los salarios que se obtienen por el trabajo realizado son mayores a los tradicionalmente obtenidos en sus comunidades o trabajos anteriores, lo que genera condiciones de poder acceder a la compra de bienes y servicios que no se tenían anteriormente a este trabajo.

*Responsable.* Las condiciones de trabajo y de vida común con otros compañeros propicia que se respeten reglas de comportamiento y orden tales como la puntualidad en los horarios, días de trabajo, limpieza, orden en la habitación y vivienda, en el envío del dinero a la familia, convivencia en la vivienda, respeto a normas sociales, ambientales, comportamiento vial.

*Oportunidad de vivir mejor.* Las condiciones que se generan a nivel laboral y de vida cotidiana propician que se observe una mejor oportunidad de vida, tal el caso de la paz y tranquilidad social, el respeto a los bienes ajenos, el acceso a la salud (cuando el empleador lo respeta), el buen manejo de los ingresos permite comprar herramientas de trabajo que levan a sus hogares, aprendizaje de la experiencia de otros compañeros de trabajo, tanto a nivel personal como laboral. Experiencias laborales con el empleador.

*Lo bueno que ha vivido del empleador.* Es amable, aprender, amistad, da trabajo, da oportunidad.

*Amable.* Los trabajadores migrantes observan el comportamiento de los empleadores en su quehacer diario. En sus expresiones, lenguaje, gestos, comportamiento ante diferentes circunstancias, clasificando su accionar de acuerdo a los parámetros de relación con ellos. Este concepto se refiere a una relación de respeto a distancia.

*Aprender.* El aprendizaje se da desde el primer momento de la relación con el empleador. Donde se establece una comunicación verbal o simbólica, que dura hasta el último día de trabajo y regreso al aeropuerto. El aprendizaje es en

relación a todo lo externo del trabajador, tanto con el trabajo como con la sociedad.

*Amistad con empleador.* Cuando se genera buena comunicación y confianza con el empleador se establecen lazos de amistad. Esta relación permite una duración de largo plazo de la relación laboral.

*Trabajo.* Cuando el empleador da trabajo se considera bueno, ya que proporciona los ingresos necesarios para la familia y la manutención durante el contrato. Más trabajo y menos tiempo de ocio es considerado muy bueno para los trabajadores migrantes, ya que desean obtener mayores ingresos. Es la opción de utilizar su mano de obra a cambio de un salario adecuado.

*Oportunidad.* El poder acceder al trabajo en la finca es una oportunidad de vida para los trabajadores migrantes quienes en un menor tiempo que si trabajan en sus comunidades pueden mejorar su nivel económico en la compra de bienes y servicios para ellos y su familia. La experiencia de vida que tienen durante su contrato genera nuevas ideas e inquietudes que pueden aprovecharse en el futuro en sus comunidades. Mientras están en Quebec otras ideas y conocimientos que pueden adquirir.

*Los valores más importantes.* Buen comportamiento, familia, trabajo, respeto, moral, amistad, responsabilidad, honradez.

*Buen comportamiento.* Mantenerse en los cánones que les solicitan los empleadores, encargados y compañeros de trabajo y de vivienda. Evitar quejas de alguno de esos grupos que dañen su posibilidad de seguir trabajando.

*Familia.* Los seres queridos más cercanos en sus hogares. Se refieren a las parejas, hijos, hermanos, padres y otros familiares con quienes tienen relación cercana.

*Respeto.* La convivencia con otros dentro de parámetros de dignidad y cordialidad.

*Moral.* Principios y reglas de buena conducta, distinción entre el bien y el mal. Valor de la relación consigo mismo y con otros.

*Honradez.* Respeto a los bienes ajenos.

*Las cosas nuevas que ha hecho en Canadá.* Aprender francés, superación económica, compañerismo, conocimientos, interés por la cultura, responsable, trabajar en otra finca, dependiente de otra persona, cocinar.

*Aprender francés.* Lograr adquirir conocimientos suficientes para comprender y expresarse en francés.

*Conocimientos.* La adquisición y comprensión de fenómenos, procesos y eventos laborales, tecnológicos, sociales y culturales.

*Interés por la cultura.* Establecer relaciones de comunicación e intercambio con personas que tienen la misma u otras culturas. Expresión cultural.

*Dependiente de otra persona.* La toma de decisiones en aspectos de transporte, trabajo, vivienda, salud, recreación no son tomadas por ellos mismos, debido a las circunstancias en las que se encuentran trabajando y viviendo, es el empleador quien decide.

*Cocinar.* Preparación de los alimentos por los trabajadores migrantes.

*Lo que piensa de los canadienses.* Análisis de sus pensamientos. Observaciones de sus comportamientos, basado en su propia referencia. Tienen otras costumbres.

*Las personas que más extraña en Guatemala.* En este caso se refieren a los familiares que son más cercanos y amados por ellos cuando se encuentran en sus hogares. La distancia hace que en los tiempos libres traten de establecer comunicación el mayor tiempo posible, para sentirse próximos.

*Hay identidad latinoamericana.* Si hay. La relación diaria y continua con otros compañeros de trabajo de países latinoamericanos establece parámetros de similitud en idioma, cultura, historia que les permite visualizar una identidad común compartida.

*Nuevos aparatos eléctricos y tecnología que utiliza.* Los aparatos que no se conocen, porque no los poseen en sus hogares o lugares de trabajo que han conocido. El caso de lavadora de ropa porque usan la pila, la secadora de ropa porque hay energía solar para secar la ropa. La capacidad de aprendizaje sobre el uso de la maquinaria y equipo es rápida.

*Los aspectos negativos de las experiencias que han vivido.* Abuso en limitación de la libertad individual, falta de libertad de movilización, no pago de salarios adecuados, aumentos exagerados en el costo de la vivienda, mal trato por parte del empleador, incumplimiento en casos de necesidad de la atención de la salud, cierre de cuentas bancarias sin su voluntad, descuentos exagerados a sus salarios.

*Abuso en limitación de la libertad individual.* Esto se refiere a las limitaciones que imponen empleadores en relación a su comunicación con otras personas en forma libre y decisiones de índole personal.

*Falta de libertad de movilización.* Empleadores les imponen condiciones que limitan su movilización, sea transporte, horarios, sanciones, malas evaluaciones y otras. Los trabajadores migrantes tienen libertad de movilización en sus países de origen, nadie los limita en ese derecho humano.

*No pago de salarios adecuados.* Cuando los trabajadores migrantes reciben salarios que no corresponden a lo que está escrito en el contrato o realizan trabajos extras a los del contrato y averiguan el salario real del trabajo desempeñado. No tienen acceso para exigir sus derechos.

*Aumentos exagerados en el costo de la vivienda.* Cuando empleadores les descuentan cantidades de dinero que no corresponden al costo establecido por normas de trabajo, por el alquiler de la vivienda.

*Mal trato por parte del empleador.* Corresponde a palabras, gestos y acciones del empleador contrarias al respeto de la dignidad de los trabajadores migrantes.

*Incumplimiento en casos de necesidad de la atención de la salud.* Los trabajadores requieren de atención médica inmediata cuando se encuentran enfermos, hay empleadores que les desatienden en su salud y los sancionan regresándolos a su país de origen. Hay empleadores que les hacen pagar a los trabajadores las medicinas, sin obtener reembolso o pagan emergencias de dientes sin que puedan hacer uso del seguro privado que pagan.

*Cierre de cuentas bancarias sin su voluntad.* Empleadores tienen acceso a sus cuentas bancarias y se las cierran cuando terminan el contrato o cuando lo desean sin que el trabajador esté de acuerdo con ello. En los bancos hay personas conocidas de los empleadores o encargados que realizan dichas acciones.

*Descuentos exagerados a sus salarios.* Los trabajadores migrantes reciben sus hojas de pago con cantidades de dinero que les son descontadas sin conocer su significado. Tal el caso de descuentos por transporte, por medicinas, por tratamientos médicos, por rayos X.

## 15. Anexo 4

### Fotos



**Foto No. 1. Movimiento. Condiciones invernales en las calles de Montreal, las temperaturas pueden llegar a varias decenas de grados centígrados bajo cero durante semanas. Los trabajadores laboran durante el invierno en áreas ubicadas en el interior de las instalaciones de las fincas.**



**Foto No. 2. Movimiento. Vista de un atardecer en invierno en zona rural de Mirabel, cercana a la ubicación de un invernadero donde laboran trabajadores migrantes guatemaltecos.**



**Foto No. 3. Movimiento. Condiciones de cambio de color de las hojas de los arboles en la estación del otoño en un parque nacional ubicado en St. Bruno, próximo a varias fincas.**



**Foto No. 4. Movimiento. Condiciones ambientales en invierno en una carretera de acceso a un invernadero en Trois Rivieres. Algunos trabajadores migrantes aprenden a manejar con nieve bajo condiciones invernales.**



**Foto No. 5. Movimiento. Ubicación de las instalaciones de una finca en Mirabel, en invierno, los trabajadores deben aprender a desplazarse entre la nieve y sobre el hielo.**



**Foto No. 6. Movimiento. Finca donde laboran trabajadores guatemaltecos en época de verano en una carretera que se dirige a St. Lin des Laurentides.**



**Foto No. 7. Tecnología. Foto tomada en invierno por un trabajador migrante desde el avión cuando despegaba del aeropuerto internacional de Montreal.**



**Foto No. 8. Tecnología. Aeropuerto en el invierno, con nieve en la pista de aterrizaje.**



**Foto No.9. Religiosidad. La Iglesia St. Joseph en Montreal en invierno, lugar donde se realiza una misa para los trabajadores migrantes que laboran en la provincia de Quebec durante el verano.**



**Foto No. 10. Sociabilidad. Actividad organizada en Navidad por hermanos maristas en Laval para un grupo de trabajadores migrantes.**



**Foto No. 11. Soledad. Foto de un trabajador migrante en la época de Navidad en un centro comercial cercano a la finca donde labora en el norte de Montreal. Es la época del año de mayor tristeza para los trabajadores migrantes debida a la separación de su familia.**



**Foto No. 12. Soledad. Trabajador en las afueras del invernadero en invierno, donde labora en el norte de Montreal. Aprenden a conocer la soledad.**



**Foto No. 13. Solidaridad. Trabajadores migrantes trabajan en una empresa lechera en Oka durante el invierno. Utilizan la ropa adecuada para el exterior.**



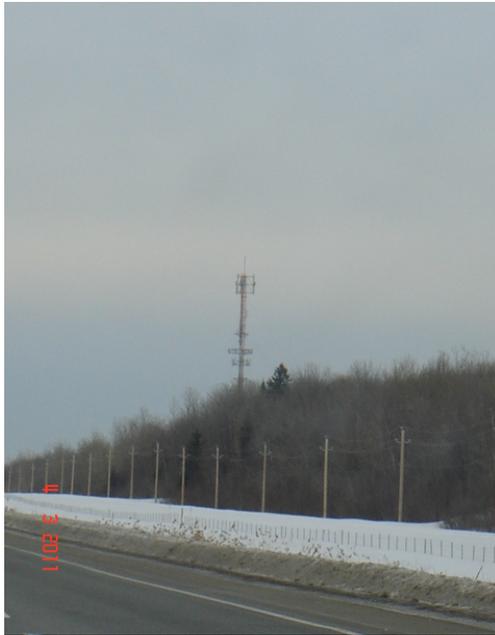
**Foto No. 14. Solidaridad. Trabajadores migrantes guatemaltecos que trabajan en una finca en el sur de Montreal durante el invierno.**



**Foto No. 15. Solidaridad. Compañeros trabajadores guatemaltecos que trabajan en invierno en un invernadero en el norte de Montreal.**



**Foto No. 16. Solidaridad. Trabajadores en el interior de la vivienda donde laboran en el norte de Montreal.**



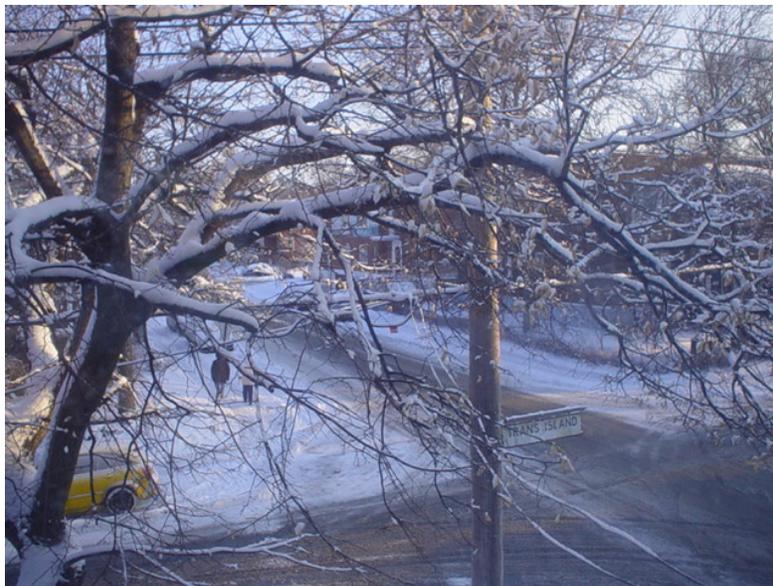
**Foto No. 17. Libertad. Torre de comunicación celular en Trois Rivières. Existe la tecnología en Quebec y Guatemala para tener una buena comunicación familiar.**



**Foto No. 18. Libertad. Comunicación de los trabajadores con su familia por teléfono celular desde una finca situada en un área rural cercana a la ciudad de Abbotsford. El celular es de fácil acceso en Quebec y en Guatemala.**



**Foto No. 19. Libertad. La comunicación con la familia por internet es más de voluntad del empleador que tecnológica o económica. Finca situada al norte de Montreal.**



**Foto No. 20. Movimiento. La movilización en el exterior durante el invierno es muy limitada por las condiciones climáticas y la temperatura en las ciudades de Quebec.**



**Foto No. 21. Libertad. Mujeres trabajadores migrantes guatemaltecas con limitaciones de comunicación con otros, incluyendo familiares, impuestas por el empleador, conviven con miedo de expresarse. Finca cercana a Montreal.**



**Foto No. 22. Libertad. Vista en otoño desde un apartamento situado en una residencia universitaria cercana a la ciudad de Quebec, donde viven trabajadores migrantes guatemaltecos. Viven con miedo a expresarse.**



**Foto No. 23. Dignidad. Alojamiento de trabajadores migrantes en edificio de apartamentos cercano a Trois Rivieres. Viven en condiciones limitadas dentro de los apartamentos.**



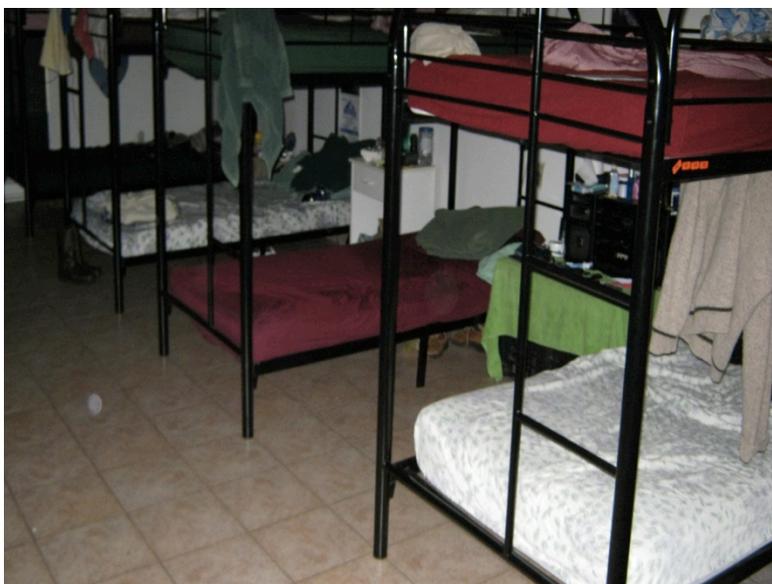
**Foto No. 24. Dignidad. Dormitorios que comparten trabajadores migrantes guatemaltecos en una finca cercana a la ciudad de Quebec. Viven en condiciones limitadas en su privacidad.**



**Foto No. 25. Dignidad. Alojamiento de trabajadores migrantes guatemaltecos en un tráiler durante la duración de su contrato, no hay suficiente espacio para vivir dignamente.**



**Foto No. 26. Dignidad. Dormitorio compartido por trabajadores migrantes guatemaltecos en una misma habitación, sin espacio suficiente entre las camas. Finca cercana a la ciudad de Joliette. Sin respeto a su privacidad.**



**Foto No. 27. Dignidad. Dormitorio con literas dobles, sin privacidad. Este tipo de camas no les permite a los trabajadores migrantes dormir bien, el movimiento de uno u otro despierta al compañero, no logran recuperar bien sus energías.**



**Foto No. 28. Dignidad. Espacio limitado entre literas dobles. Escuchan al vecino durmiendo. El descanso es afectado por los sonidos que se escuchan.**



**Foto No. 29. Dignidad. Los trabajadores migrantes buscan su privacidad. Tienen limitaciones en la libertad de horarios para dormir, cuando varios comparten un dormitorio no logran dormir adecuadamente.**



**Foto No. 30. Dignidad. Tienen insuficientes muebles para guardar su ropa y sus pertenencias, genera un ambiente con desorden e incomodidad.**



**Foto No. 31. Dignidad. Comedor en la cocina de un apartamento con una sola estufa, una lavadora y una secadora de ropa para once trabajadores migrantes. Es un apartamento normalmente para la mitad de sus ocupantes.**



**Foto No. 32. Dignidad. Cocina moderna bien equipada y ordenada. Correspondía a la vivienda de un familiar cercano del empleador.**



**Foto No. 33. Dignidad. Cocina para siete trabajadores migrantes con una sola estufa. Tienen los mismos horarios de trabajo y tiempo para cocinar.**



**Foto No. 34. Dignidad. Cocina para doce trabajadores migrantes. Deben hacer turnos para preparar sus alimentos. Tienen los mismos horarios de trabajo.**



**Foto No. 35. Dignidad. Cocina para dieciséis trabajadores migrantes. Deben turnarse para cocinar, la posición de las estufas les impide cocinar al mismo tiempo. Tienen los mismos horarios de trabajo.**



**Foto No. 36. Dignidad. Cocinando tortillas, conservan sus tradiciones alimenticias, obtienen los productos básicos en el supermercado o con vendedores que se los llevan a las viviendas.**



**Foto No. 37. Dignidad. Mantenimiento deplorable de las estufas, algunas hornillas no funcionan y el empleador utiliza bastante tiempo en repararlas. Los trabajadores migrantes no tienen mecanismos de queja ante esta situación.**



**Foto No. 38. Dignidad. Mantenimiento deficiente del horno. Les impide usarlo adecuadamente. Existe negligencia en el estado del equipo por parte del empleador.**



**Foto No. 39. Dignidad. Comida almacenada fuera del refrigerador por falta de espacio, ya que cuatro trabajadores migrantes utilizan el mismo refrigerador. Sólo van de compras una vez a la semana, el espacio no alcanza para conservar todos sus alimentos. Hay empleadores que les tiran a la basura la comida que dejan fuera del refrigerador.**



**Foto No. 40. Dignidad. Almuerzo de los trabajadores migrantes. La alimentación es variada. Los trabajadores migrantes eligen su dieta alimenticia dentro de parámetros económicos.**



**Foto No. 41. Movimiento. Los trabajadores migrantes aprenden a conocer cultivos que no han trabajado anteriormente como el caso de las calabazas.**



**Foto No. 42. Movimiento. La compra de los alimentos es en supermercados. Aprenden a cocinar con productos congelados y nuevos alimentos.**



**Foto No. 43. Movimiento. Limpieza y empaque de repollo en un ambiente cerrado durante el tiempo de invierno. Los trabajadores migrantes tienen equipo necesario para realizar sus tareas.**



**Foto No. 44. Dignidad. Los trabajadores migrantes comen su almuerzo en las orillas de una calle de la finca.**



**Foto No. 45. Dignidad. Lavadoras, secadoras de ropa y teléfono en el mismo ambiente. De allí tienen que hablar con sus familiares.**



**Foto No. 46. Dignidad. Cuarto para cambiarse de ropa al regresar del trabajo, antes de entrar a la vivienda. Existe en muy pocas fincas. Esto les permite mantener con mayor limpieza la vivienda.**



**Foto No. 47. Libertad. La mayor parte del transporte es en bus, en fincas donde hay bastantes trabajadores migrantes, lo utilizan para movilizarse a los supermercados o de la vivienda al trabajo.**



**Foto No. 48. Libertad. Este grupo de trabajadores migrantes maneja para desplazarse a su trabajo, tienen asignado un carro por la empresa.**



**Foto No. 49. Justicia. Trabajador migrante que sufrió un accidente de trabajo en finca lechera. Esto generó su expulsión. Fue presionado a dejar la vivienda antes de terminar su tratamiento médico. No le pagaban el salario establecido en el contrato.**



**Foto No. 50. Dignidad. Botas en condiciones defectuosas. El empleador les compra equipo de trabajo barato y de mala calidad, tiene poca resistencia al uso. Los trabajadores migrantes corren riesgo de accidente.**



**Foto No. 51. Movimiento. Instrumentos de trabajo utilizados por los trabajadores migrantes. En este caso su uso es muy sencillo.**



**Foto No. 52. Movimiento. Maquinaria industrial en la recolección de verduras. El ritmo de trabajo lo establece el operador de la máquina.**



**Foto No. 53. Movimiento. Campos de cultivo de verduras. Comienza la preparación de la tierra. Los terrenos son planos y de grandes extensiones.**



**Foto No. 54. Justicia. Campos de cultivo. Trabajo que se realiza de rodillas, algunos no gozan de tiempo de pausa en el trabajo para recuperarse de la misma posición. Presentan dolores de espalda y de piernas.**



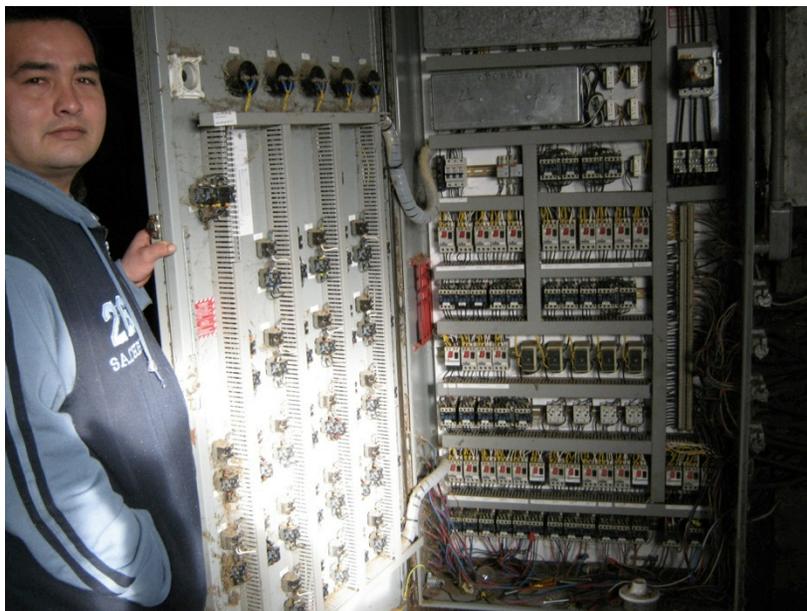
**Foto No. 55. Tecnología. Campos de cultivo con procesos tecnológicos. Algunos trabajadores migrantes aplican los conocimientos adquiridos en sus propias tierras al regresar a sus hogares.**



**Foto No. 56. Movimiento. Campos de cultivo de grandes extensiones, genera a los trabajadores migrantes una percepción de abundancia de trabajo.**



**Foto No. 57. Justicia. Remoción de la nieve con tractor. Hay trabajos extras que realizan los trabajadores migrantes que no son remunerados a su justo valor salarial, sino al salario mínimo establecido para trabajador agrícola.**



**Foto No. 58. Justicia. Los trabajadores migrantes utilizan esta tecnología para programar la alimentación de las vacas. Es parte de sus obligaciones laborales. No reciben salarios adecuados.**



**Foto No. 59. Justicia. El trabajador migrante le da mantenimiento a la maquinaria por el mismo salario mínimo de trabajador agrícola. Sin recibir la remuneración correspondiente.**



**Foto No. 60. Justicia. Trabajador migrante en una sala de la finca lechera, cercana a la ciudad de Oka. Le pagan menos del salario establecido en el contrato.**



**Foto No. 61. Tecnología. Invernadero de flores donde trabajan en invierno regando las flores de pascua que se van a vender en Navidad.**



**Foto No. 62. Libertad. Curso de francés gratuito para los trabajadores migrantes impartido por un profesor voluntario en el Centro de apoyo para los trabajadores agrícolas temporales ubicado al norte de Montreal.**

## 16. Anexo 5

### Migración temporal en Francia y en Asia

#### 16.1 Migración temporal en Francia

El Colectivo de defensa de los trabajadores extranjeros en la agricultura, (CODETRAS), expresa sobre los asalariados extranjeros en Francia.

Los asalariados extranjeros que trabajan legalmente en Francia gozan de un conjunto de derechos codificados principalmente en el Código de entrada y estancia de los extranjeros (CESEDA), el Código de Trabajo (CT) y el Código de la seguridad social (CSS). Estos derechos están modulados de acuerdo a ciertas características de las personas (nacionalidad, situación familiar...) o de los empleos que ocupan.

Así, los asalariados Marroquíes y Tunisianos introducidos en Francia según el procedimiento reservado a los contratos temporales gozan de derechos menores a la vista de los otros asalariados extranjeros.

Este status de trabajador extranjero temporal es determinado por un conjunto de factores entre los que están las prácticas administrativas de la Dirección Departamental del Trabajo (DDTEFP) (bajo la autoridad del Prefecto), las cuales tienen un papel esencial.

En el departamento de Bouches-du-Rhône, estas prácticas son frecuentemente contrarias al espíritu y a la letra de la reglamentación, lo que conlleva a encerrar un gran número de trabajadores de la agricultura en el status de trabajadores temporales pero ellos deberían gozar de los derechos reconocidos a los trabajadores permanentes quienes son en realidad.

Estas prácticas de desigualdad de trato que resulta indirectamente son expuestas en este documento tanto en el plano general como en las cuatro situaciones individuales precisadas.

A la vista de estos planteamientos, el CODETRAS desea que la HALDE responda a las preguntas siguientes:

¿El encerramiento de los trabajadores agrícolas a título permanente en un status de trabajadores temporales constituye una discriminación?

¿Qué soluciones preconiza la HALDE para remediarla? (CODETRAS, 2007:1)

## 16.2 Migración temporal en Asia

Las condiciones migratorias temporales existen en los diferentes continentes, uno de ellos es Asia.

En la investigación realizada sobre la migración temporal por trabajo desde Vietnam hacia Malasia, Japón, Corea del Sur y Taiwán, (Bélanger et al, 2010), se concluyó lo siguiente:

1. Migration experiences and outcomes are polarized between the “winners” and “losers” of labour migration. Although a majority of workers assess that their overall situation improved, very significant proportion saw no improvement or even deterioration. This polarization emerges from results showing the variability in pre-migration costs, working conditions, degree and frequency of deception, net earnings, work injuries and migrants overall self assessment of the impact of migration on themselves and their families.

Las experiencias y resultados de la migración están polarizadas entre los “perdedores” y los “ganadores” del trabajo migratorio. Sin embargo, la mayoría de los beneficios de los trabajadores es que su situación general ha mejorado, una proporción muy pequeña no vio mejora o mismo deterioro. Esta polarización emerge de los resultados que muestran la variabilidad en los costos de pre-migración condiciones de trabajo, grado y frecuencia de decepción, ingresos netos, accidentes de trabajo y autoevaluación de los migrantes del impacto de la migración en ellos mismos y sus familias.

2. La provincia de origen era un factor muy importante en la caracterización de las experiencias migrantes. Los migrantes de la provincia de Ha Tinh tendían a una experiencia con circunstancias más adversas y resultados negativos: muchos de ellos se fueron a Malasia y tuvieron ingresos bajos. Un tercio de los que respondieron a las encuestas regresaron temprano a sus hogares y con su deuda de pre-salida sin pagar. Los migrantes viviendo en Thai Binh y Ha Tay tuvieron una situación mejor, pero tuvieron que pagar mayores costos, excepto aquellos que fueron a Malasia.

3. El país de destino es otro factor que afecta la migración. Malasia es particularmente problemática en todos los aspectos. Migrantes hacia Corea del Sur y Japón tuvieron los mejores resultados. Taiwán era el destino más riesgoso, particularmente para los hombres, pero todavía mejor que Malasia.

4. El trabajo realizado es otro determinante importante en la experiencia migratoria y los resultados. Interesantemente, los trabajadores locales (todos en Taiwán) tuvieron la mejor experiencia que todos los demás trabajadores como grupo. Hubo más homogeneidad en sus salarios, condiciones de trabajo y auto evaluaciones. Otros trabajos mostraron más variabilidad y casos extremos. Pesca y agricultura fue el sector de trabajo más difícil,

seguido por el trabajo de fábrica. Este resultado pudo haber sido afectado por las bajas expectativas de las trabajadoras domesticas y las altas expectativas de otros trabajadores.

5. La polarización entre las experiencias positivas y negativas y los resultados caracterizan el proceso de la migración completa (reclutamiento, entrenamiento viaje al extranjero, trabajo y vida afuera, regreso). También, las necesidades de migración son conceptualizadas como un proceso y no estrictamente como tiempo perdido afuera. La protección de migrantes comienza con el reclutamiento y termina con el regreso, particularmente para aquellos que experimentaron resultados negativos.

6. La experiencia entera de migración desde la salida, para trabajar afuera hasta el regreso es por género. Esta investigación muestra que los hombres trabajando en pesca y agricultura son particularmente en riesgo de los resultados negativos de la migración.

7. Otra importante diferencia de género emergió con respecto a la economía de la migración. Las mujeres pagan menores costos de pre-salida que los hombres, tienden a enviar más divisas y regresan al hogar con más dinero. También son menos propicias a fugarse y trabajar ilegalmente.

8. Los resultados más negativos incluyeron regresos prematuros (30%) y no han pagado la deuda de pre-salida enteramente antes de su regreso (33%). De todos, el 41% de los que respondieron reportaron evaluación negativa de la migración, y 33% de los migrantes sintieron decepción durante el proceso de migración.

9. La mayoría de los migrantes lograron enviar divisas a sus hogares. El uso primario de las divisas fue para pagar la deuda de pre-salida, que tomó un promedio de 18 meses de trabajo afuera. La mayoría de las divisas fueron utilizadas para renovaciones de los hogares, gastos de la vida diaria e inversión en capital humano (salud y educación). No tenemos evidencia que la inversión en calidad de vida fuera un uso común de la divisa.

10. A la luz de una migración negativa frecuente el resultado encubierto en esta investigación, creemos que el beneficio potencial de la migración internacional de trabajo para migrantes, sus familias, comunidades y Vietnam como país están seriamente comprometidos. Mientras algunos migrantes ganan y avanzan, una gran proporción pierde y termina en una peor posición después de la migración. Sería un error colocar la falta de estos resultados negativos en los trabajadores. Claramente, todos los actores involucrados necesitan hacer una revisión profunda a como ellos pueden contribuir para mejorar los derechos y protección de los migrantes si el objetivo de la migración de trabajo es promover el desarrollo rural en Vietnam. (Bélanger et al, 2010:86-87)