



# LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES EN CANADÁ

**Informe especial:**  
tres décadas de lucha en  
defensa de los  
trabajadores más  
vulnerables de Canadá

[www.ufcw.ca](http://www.ufcw.ca) | [www.ufcw.ca/awa](http://www.ufcw.ca/awa)

**UFCW CANADÁ Y LA ALIANZA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS (AWA)**



<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>03</b>
■ La necesidad de una reforma significativa	
■ Reformas necesarias	
<b>TRES DÉCADAS DE LUCHA: UFCW/AWA: HITOS, BATALLAS LEGALES Y VICTORIAS HISTÓRICAS.....</b>	<b>07</b>
<b>LA MIGRACIÓN AGRÍCOLA Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA.....</b>	<b>15</b>
■ Panorama general: Canadá y su dependencia de los trabajadores migrantes	
■ Impacto tecnológico en los trabajadores agrícolas migrantes	
■ Trabajadores agrícolas y la granja industrial	
■ Trabajadores agrícolas y la seguridad alimentaria en tiempos de COVID-19	
<b>CANADÁ NECESITA PROGRAMAS DE INMIGRACIÓN INCLUYENTES PARA LOS TRABAJADORES ESENCIALES .....</b>	<b>28</b>
■ Trabajadoras agrícolas migrantes	
■ Trata de personas y explotación laboral	
■ El sueño canadiense transformado en pesadilla	
■ Permisos de trabajo abiertos para todos los trabajadores	
■ Beneficios de los permisos de trabajo sectoriales	
■ Seguro de empleo: décadas de aportaciones sin prestaciones recibidas	
■ Acceso real a la residencia permanente para los trabajadores agrícolas migrantes	
■ La necesidad del estatus de inmigración permanente	
■ Equidad para los trabajadores agrícolas migrantes sin estatus migratorio	
<b>COOPERACIÓN CON GUATEMALA Y MÉXICO .....</b>	<b>34</b>
■ Guatemala	
■ Mexico	
<b>REFORMAS LEGISLATIVAS URGENTES.....</b>	<b>35</b>
■ Seguro de empleo, décadas de injusticia	
■ Cosecha de la muerte: falta de protección en salud y seguridad laboral	
■ Barreras para acceder y ejercer los derechos laborales	
■ Violación a los derechos laborales por parte del empleador	
<b>SI SE PUEDE .....</b>	<b>42</b>
■ Trabajadores agrícolas y la sindicalización	
■ Capacitación no es suficiente: sin representación sindical, ejercer los derechos de los trabajadores migrantes es casi imposible	
■ La representación sindical en la práctica	
<b>UFCW: EL SINDICATO DEL CANNABIS .....</b>	<b>45</b>
■ El caso de MedReleaf	
■ El caso de WeedMD	
<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>47</b>
<b>REFORMAS NECESARIAS.....</b>	<b>50</b>
■ Reformas federales urgentes	
■ Reformas provinciales urgentes	



El Sindicato de los Trabajadores de la Industria de la Alimentación y el Comercio de Canadá (UFCW por sus siglas en inglés y TUAC en francés) cuenta con 1,3 millones de miembros a nivel internacional. UFCW Canadá es el sindicato más grande del sector privado de Canadá, con más de 250 000 miembros en todo el país que trabajan en todos los sectores de la industria alimentaria, desde el campo hasta la venta directa.

Durante 30 años, UFCW Canadá ha sido la voz principal y el defensor más comprometido de los trabajadores agrícolas, tanto domésticos como migrantes. Junto con la Alianza de Trabajadores Agrícolas (AWA por sus siglas en inglés), UFCW Canadá opera la asociación de trabajadores agrícolas más grande de Norte América, con más de 13 000 miembros. Desde el 2001, estos trabajadores han recurrido a los Centros de Apoyo de la AWA en busca de información sobre sus derechos y beneficios laborales, o para participar en capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera, para obtener asistencia para solicitar permisos de trabajo abiertos para trabajadores vulnerables, entre otros servicios gratuitos y en su idioma. Los Centros de Apoyo son un referente de solidaridad para todos los trabajadores agrícolas y también son reconocidos por muchos gobiernos, tanto provinciales como de otros países, por su labor solidaria.

En el caso específico de los trabajadores agrícolas migrantes, UFCW Canadá permanentemente lucha por sus derechos y aboga por reformas laborales que aún hoy en día, contribuyen a la vulnerabilidad de los trabajadores y a la inseguridad laboral.

A mediados de la década de 1960, en un intento por satisfacer las necesidades de mano de obra temporal de los productores agrícolas canadienses, el gobierno federal creó el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), recurriendo a los trabajadores del Caribe para obtener un flujo temporal de mano de obra extranjera.

El PTAT es parte de la corriente agrícola principal del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET) administrado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de Canadá (ESDC por sus siglas en inglés).

Inicialmente, se pretendía que fuera un último recurso y únicamente una solución temporal; sin embargo, después de más de 50 años, se ha convertido en una parte central de la industria agrícola primaria de Canadá.

Actualmente, los trabajadores temporales migrantes representan la mitad de la fuerza laboral agrícola remunerada de Canadá. Los trabajadores provienen de México y de 11 países caribeños y centroamericanos participantes en el programa.

Canadá ha vivido una expansión continua de la fuerza laboral extranjera migrante y temporal que incorpora la agricultura bajo el marco de programas federales que proporcionan trabajadores migrantes a los empleadores, para luego ser abandonados y que se valgan por sí mismos. En 2012 el Ministerio de Trabajo y Economía Social de Canadá emitió 39 700 permisos para trabajadores agrícolas migrantes. En el 2019 ese número aumentó 72 000.

### Flujos del programa de TET

#### ❖ Agricultura primaria

- Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT)
- Flujo agrícola
- Agricultura primaria: salario bajo
- Agricultura primaria: salario alto

#### ❖ Salario alto

#### ❖ Salario bajo

#### ❖ Talento global

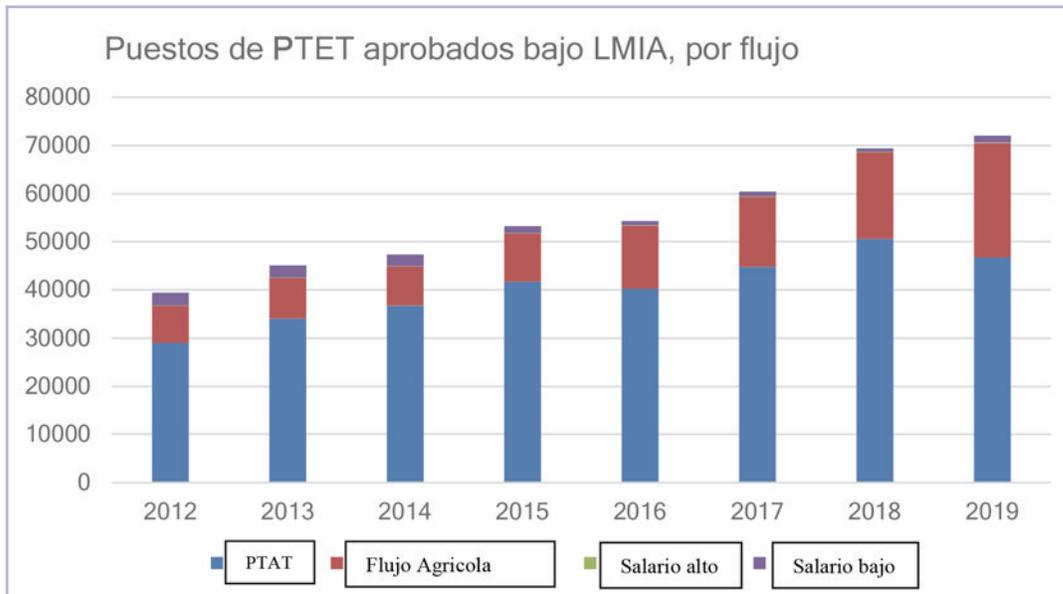


Figura 1: Número de puestos de trabajadores extranjeros temporales (TET) aprobados bajo evaluaciones del impacto en el mercado laboral (LMIA), por flujo de la agricultura primaria

Fuente: Gobierno de Canadá – Programa de trabajadores extranjeros temporales 2012-2019

El 65 % de estos trabajadores agrícolas migrantes están sujetos a los términos y condiciones del programa PTAT, los cuales se negocian entre los gobiernos participantes. Sin embargo, los términos y condiciones de trabajo, así como otros derechos y prestaciones del lugar de trabajo para los trabajadores agrícolas, están sujetos a la legislación provincial.

Sin embargo, los derechos laborales y las condiciones del lugar de trabajo para los trabajadores agrícolas se excluyen expresamente con demasiada frecuencia, lo que hace que los trabajadores agrícolas migrantes sean más vulnerables que la fuerza laboral canadiense en general, ya que sus derechos y prestaciones legales son menores. En consecuencia, los trabajadores agrícolas migrantes de Canadá trabajan en condiciones en las que la explotación y el abuso son comunes y ocurren todo el tiempo. Esto también se ve favorecido por el hecho de que los trabajadores que son contratados a través del PTAT y el PTET solo pueden trabajar para el empleador específico que los contrató. Su permiso de trabajo es “cerrado” y la exclusión de los derechos de negociación colectiva de los trabajadores agrícolas en Ontario (donde se emplea a alrededor del 40 % de los trabajadores agrícolas migrantes temporales) coloca a estos trabajadores en una posición vulnerable en la que el empleador tiene todo el poder sobre el empleado y puede abusar de esa condición.

En junio de 2019, la respuesta del gobierno federal canadiense fue la introducción del programa de permisos de trabajo abierto para trabajadores vulnerables. Este programa concede un permiso de trabajo abierto por un año a los trabajadores migrantes en el marco del PTAT y el PTET, que hayan sufrido o estén sufriendo cualquier tipo de abuso físico, psicológico, sexual o financiero. Sin embargo, como este permiso es sólo temporal, no aporta una solución a largo plazo para la protección de los trabajadores migrantes.

*“Llevo viniendo a Canadá desde hace 19 años, paso ocho meses trabajando en Canadá y cuatro meses en casa con mi familia. Sigo siendo optimista en que en algún momento tendremos un permiso de trabajo abierto, un camino accesible para obtener la residencia permanente, condiciones de vivienda decentes y contar con representación sindical, ya que necesitamos un defensor que lidie con el empleador para que nosotros podamos trabajar en paz y menos preocupados por tener que alcanzar una cuota establecida, ya que si no la alcanzamos podemos ser castigados, o incluso ser enviados de regreso a nuestro país.”*

- Kevin, un trabajador agrícola migrante del sudoeste de Ontario



## LA NECESIDAD DE UNA REFORMA SIGNIFICATIVA

En los últimos 30 años de activismo y defensa comprometida, hemos sido testigos de primera mano de la difícil situación que viven los trabajadores migrantes en Canadá. Desafortunadamente, aunque se han hecho intentos de reformar el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales, estos intentos no han logrado sus objetivos, por lo que es urgente y necesaria una reforma significativa.

Los trabajadores extranjeros temporales no solo experimentan tasas más altas de robo de salarios y abuso en el lugar de trabajo, sino que también dependen del estado de ánimo de sus empleadores para poder permanecer en Canadá.

Por lo tanto, el trato justo para los trabajadores agrícolas en Canadá requiere varias reformas urgentes y significativas, tanto a nivel federal como provincial. Sin embargo, como ha afirmado UFCW Canadá en múltiples presentaciones al Gobierno Federal, Canadá no necesita un programa sólido de trabajadores extranjeros temporales, lo que Canadá necesita impostergablemente es un sistema de inmigración más incluyente, protector y saludable.

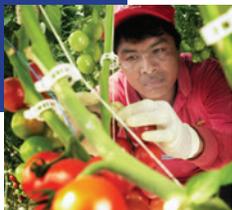
Además, UFCW ha señalado que un Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET) ampliado no debe considerarse como la solución a los desafíos laborales a los que se enfrenta el sistema agroalimentario canadiense. Se necesita una estrategia laboral más amplia para este sector esencial.

## REFORMAS NECESARIAS

### Reformas federales requeridas con urgencia:

1. Hacer de la representación sindical una condición necesaria del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales, como la mejor medida práctica para proporcionar una representación y protección adecuadas a la población de trabajadores más precaria y vulnerable de Canadá;
2. Poner fin a los permisos de trabajo específicos para un empleador y reemplazarlos por permisos de trabajo abiertos o, al menos, permisos de trabajo específicos para una ocupación;
3. Ampliar el programa piloto agroalimentario para permitir 5000 plazas adicionales de residencia permanente por año, dedicadas al flujo de la agricultura primaria;
4. Establecer un consejo sectorial tripartito dedicado a reducir la excesiva dependencia de Canadá de los trabajadores extranjeros temporales mediante la colaboración en la búsqueda de opciones y políticas innovadoras enfocadas en el mercado laboral;
5. Establecer un tribunal federal que permita examinar y apelar debidamente las decisiones de repatriación antes de que los empleadores envíen a los Trabajadores Extranjeros Temporales de regreso a sus respectivos países;





6. Proporcionar a los trabajadores del PTAT y PTET acceso al Programa de Seguro de Empleo de Canadá, al que han contribuido desde 1966;
7. Firmar la *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1990;

### Reformas provinciales requeridas con urgencia:

8. Derogar la mal llamada Ley de Protección de los Empleados Agrícolas de Ontario. La Ley de Relaciones Laborales de Ontario debe ser enmendada para incluir a los trabajadores agrícolas, o bien debe reactivarse la Ley de Relaciones Laborales Agrícolas a fin de respetar verdaderamente los derechos de negociación colectiva de los trabajadores agrícolas;
9. El proyecto de Ley 26 debe derogarse en la provincia de Alberta; todos los trabajadores agrícolas deben estar plenamente incluidos en el Código Laboral de Alberta, sin excepción;
10. El proyecto de Ley 8 debe derogarse en la provincia de Quebec; todos los trabajadores agrícolas deben estar plenamente incluidos en el Código Laboral de Quebec, sin excepción;
11. Instituir y aplicar debidamente el modelo de la provincia de Manitoba en todas las provincias con respecto a la regulación y penalización de los reclutadores de trabajadores extranjeros;
12. Establecer multas y/o penas de prisión significativas para los reclutadores nacionales y las agencias de trabajo temporal que se descubra que explotan a los trabajadores migrantes;
13. Eliminar el trabajo a destajo o de cuotas establecidas ya que facilitan la explotación laboral y crean problemas físicos y mentales que afectan el bienestar de los trabajadores migrantes;
14. Prohibir la práctica de alojar a los trabajadores encima o junto a los invernaderos en reconocimiento de los potenciales peligros asociados de cohabitar en inmuebles que albergan productos químicos, fertilizantes, calderas, ventiladores y/o calentadores industriales;



# TRES DÉCADAS DE LUCHA : UFCW/ AWA: HITOS, BATALLAS LEGALES Y VICTORIAS HISTÓRICAS

## 1994

### **Derechos de negociación colectiva de los trabajadores agrícolas en Ontario**

Siguiendo las recomendaciones de UFCW Canadá como principal representante de los trabajadores y la de un comité asesor ministerial, que incluía organizaciones de propietarios agrícolas, como la Federación de Agricultura de Ontario, el gobierno del Nuevo Partido Democrático promulgó la Ley de Relaciones Laborales Agrícolas (ALRA por sus siglas en inglés). Esta ley otorgó por primera vez en la historia derechos de negociación colectiva a los trabajadores agrícolas de Ontario.

## 1995

### **El gobierno conservador progresista deroga la ALRA y UFCW Canadá demanda al gobierno de Ontario ante los tribunales.**

El Local 1993 de UFCW Canadá obtiene el certificado sindical para representar a alrededor de 200 trabajadores de Highline Mushrooms, compañía dedicada al cultivo de hongos que opera todo el año en la municipalidad de Leamington, Ontario. Esta se convirtió en la única unidad de negociación certificada por la ARLA. (GOES in 1995)

Sin embargo, el gobierno conservador de Mike Harris revocó la ALRA, negando a los trabajadores de la compañía Highline y de otros lugares la posibilidad de negociar un contrato colectivo. (GOES in 1995)

UFCW Canadá demanda al gobierno de Ontario ante los tribunales para impugnar la exclusión de los trabajadores agrícolas en virtud de la Ley de Relaciones Laborales al ser una violación de los derechos de los trabajadores de conformidad con la Carta de Derechos y Libertades de Canadá en el caso *Dunmore contra Ontario*.

## 2001

**La Corte Suprema de Canadá dictamina a favor de UFCW Canadá** en el caso *Dunmore contra Ontario* y concede al gobierno de Ontario 18 meses para cumplir el fallo y enmendar la exclusión de los trabajadores agrícolas de la Ley de Relaciones Laborales de Ontario. (GOES in 2001)

**Se crea la Alianza de Trabajadores Agrícolas (AWA por sus siglas en inglés)** para apoyar a los trabajadores agrícolas de todo el Canadá. (GOES in 2001)

**En 2001, UFCW Canadá pone en marcha la iniciativa de investigación conocida como Caravana de la Justicia Global**, que recorrió varias provincias para entrevistar a los trabajadores agrícolas. Esta iniciativa dio lugar al Informe: *Trabajadores Agrícolas Migrantes en Canadá - 2001*. (GOES in 2001)

## 2002

**La respuesta del Gobierno de Ontario a la decisión de Dunmore, fue la implementación de la Ley de Protección para los Empleados Agrícolas 2002 (AEPA por sus siglas en inglés)**. La AEPA concede la libertad de “asociación”; sin embargo, no otorga a los trabajadores agrícolas los derechos de negociación colectiva que gozan los trabajadores bajo la Ley de Relaciones Laborales.

**La Alianza de Trabajadores Agrícolas abre el primer centro de apoyo** para los trabajadores agrícolas migrantes en la municipalidad de Leamington, Ontario, con el apoyo de UFCW Canadá. (GOES in 2002)

# TRES DÉCADAS DE LUCHA : UFCW/ AWA: HITOS, BATALLAS LEGALES Y VICTORIAS HISTÓRICAS

## 2003

### **Trabajadores agrícolas de la compañía dedicada al cultivo de hongos Rol-land Farms en Kingsville, Ontario se sindicalizan para unirse a UFCW Canadá y desafiar a la AEPA**

Los trabajadores votaron abrumadoramente (132-45) para unirse a UFCW Canadá. Sin embargo, los trabajadores son despedidos por intentar sindicalizarse y el caso es llevado ante el Tribunal. Los trabajadores nunca tuvieron la oportunidad de testificar y nunca se emitió una decisión.

#### **UFCW Canadá presenta tres impugnaciones legales:**

- A la AEPA en el caso Fraser contra Ontario ( Fiscal General)
- A la exclusión de los trabajadores agrícolas de Ontario de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional
- A las deducciones obligatorias del seguro de empleo (EI) para los trabajadores extranjeros temporales

## 2004

**La Alianza de Trabajadores Agrícolas abre centros de apoyo** para los trabajadores agrícolas migrantes en las municipalidades de Bradford y Simcoe, Ontario, con el apoyo de UFCW Canadá. (GOES in 2004)

**Los trabajadores de los invernaderos de Platinum Produce en la municipalidad de Chatham, Ontario, solicitan unirse a UFCW Canadá.** (GOES in 2004)

**La Alianza de Trabajadores Agrícolas abre centros de apoyo para los trabajadores agrícolas migrantes** en los pueblos de Virgil, Ontario y Saint-Rémi, Quebec, con el apoyo de UFCW Canadá. (GOES in 2004)

## 2006

**El juez Farley dictamina en el caso Fraser contra Ontario (Fiscal General), que la Ley de Protección de los Empleados Agrícolas es constitucional,** a pesar de que prohíbe a los trabajadores agrícolas que puedan negociar colectivamente. (GOES in 2006)

**UFCW Canadá solicita la certificación sindical de Stratford Chick Hatchery en Ontario,** después de que la mayoría de los trabajadores votaran para afiliarse al sindicato. Sin embargo, la empresa presentó una objeción ante la Secretaría del Trabajo de Ontario, alegando que la empresa es una operación agrícola. De esta manera, sus empleados deben ser específicamente excluidos de la sindicalización en virtud de la controvertida “Ley de Protección para los Empleados Agrícolas” - AEPA. (GOES in 2006)

**UFCW Canadá aplica para la certificación sindical en cuatro granjas que emplean principalmente trabajadores migrantes, una granja de Manitoba y tres en Quebec.** (GOES in 2006)

En un hecho histórico, los trabajadores de las cuatro granjas pudieron, por primera vez, negociar sus salarios y condiciones de trabajo. Durante décadas, la mayoría de estos trabajadores se movían entre México y Canadá con poco apoyo o ninguna protección de los dos gobiernos y con el temor de ser enviados de regreso a México antes de finalizar su contrato. Inclusive tenían que pagar los gastos de viaje por el simple hecho de haber mostrado preocupación por las

# TRES DÉCADAS DE LUCHA : UFCW/ AWA: HITOS, BATALLAS LEGALES Y VICTORIAS HISTÓRICAS

condiciones de trabajo. Gracias al sindicato, estos trabajadores lograron ser escuchados en relación a las condiciones de trabajo y remuneración, algo nunca logrado bajo el PTAT. (GOES in 2006)

**UFCW Canadá consigue cobertura de salud y seguridad para los trabajadores agrícolas de Ontario.** Tras una campaña de sensibilización pública de tres años y una batalla legal encabezada por UFCW Canadá, por primera vez, después de 26 años de ser implementada, la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo fue ampliada para cubrir a los trabajadores agrícolas de Ontario. (GOES in 2006)

## 2007

**UFCW Canadá se reúne con la Comisión de Población, Fronteras y Asuntos Migratorios del Congreso Mexicano para discutir y garantizar los derechos de los trabajadores del programa PTAT.**

**La Corte Suprema de Canadá dictamina que la Carta de Derechos y Libertades protege la negociación colectiva** en el caso de Servicios de Salud contra Columbia Británica. UFCW Canadá había presentado un escrito en calidad de *amicus curiae* ante el tribunal en apoyo de esta posición y de los sindicatos que representaban a los trabajadores de la salud de la Columbia Británica.

**UFCW Canadá y la Alianza de Trabajadores Agrícolas abre los primeros centros de apoyo para los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá occidental; Abbotsford (Columbia Británica) y Portage la Prairie (Manitoba).**

**UFCW Canadá recibe a una delegación de cinco diputados federales mexicanos** de la Comisión de Población, Fronteras y Asuntos Migratorios y de la Comisión de Derechos Humanos para reunirse con académicos, organizaciones sociales, representantes sindicales y trabajadores mexicanos en Canadá.

**UFCW Canadá obtiene el certificado para representar a los trabajadores agrícolas migrantes en una granja de Manitoba y otra de Quebec.** El local 501 de UFCW/TUAC apela en nombre de los trabajadores agrícolas en operaciones temporales a quienes la Secretaría del Trabajo de Quebec les prohibió sindicalizarse.

**Manitoba avanza hacia la adopción de una legislación que proteja a los trabajadores extranjeros temporales de los reclutadores inescrupulosos,** después de haber visto un aumento de 10 años en la trata de personas y en las actividades de reclutamiento de trabajadores extranjeros temporales en el extranjero por parte de terceros. (GOES in 2007)

**UFCW Canadá envía una segunda delegación a México para continuar las conversaciones con los legisladores federales,** organizaciones de la sociedad civil y funcionarios gubernamentales mexicanos respecto a la promoción de los derechos de los trabajadores mexicanos temporales. (GOES in 2007)

## 2008

**El Tribunal de Apelación de Ontario ordena al gobierno de Ontario que retire la prohibición sobre los sindicatos agrícolas,** porque vulnera la Carta de Derechos de los más de 100 000 trabajadores agrícolas de Ontario.

**UFCW Canadá abre el octavo centro de la Alianza de Trabajadores Agrícolas en la municipalidad de Kelowna, Columbia Británica.**

# TRES DÉCADAS DE LUCHA : UFCW/ AWA: HITOS, BATALLAS LEGALES Y VICTORIAS HISTÓRICAS

## 2009

**El estado de Michoacán - México y UFCW Canadá firman acuerdo de protección para los trabajadores migrantes.** En virtud del acuerdo, los trabajadores de Michoacán recibirán asistencia en Canadá por parte de UFCW Canadá en asociación con la Alianza de Trabajadores Agrícolas.

**UFCW Canadá impugna la solicitud de la provincia de Ontario ante el Tribunal Supremo de Canadá,** que analizará la apelación de la provincia, sobre una decisión de un tribunal inferior de noviembre de 2008, que dictaminó que la prohibición de Ontario en contra de los trabajadores agrícolas para que formen sindicatos es inconstitucional.

**UFCW Canadá presenta denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas,** en donde señala que tanto Ontario como Canadá, infringieron el Convenio N.º 87 de la OIT: *Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse*. Esta convención declara el derecho a la negociación colectiva como un derecho humano fundamental. Y, en virtud del Convenio N.º 98 de la OIT: *Derecho a organizarse y a la negociación colectiva*, así como de la Declaración de la OIT de 1998 sobre los *principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

## 2010

**La OIT declara a Canadá y a Ontario culpables de un ataque discriminatorio en contra de los derechos humanos y laborales de los trabajadores agrícolas de la provincia.** En noviembre de 2010, la OIT confirmó la denuncia presentada por UFCW. La decisión de la OIT fue remitida a la Corte Suprema de Canadá para que se agregue a las demás pruebas y alegatos en el proceso.

**Triunfo de UFCW Canadá para los trabajadores agrícolas migrantes en Columbia Británica.** Los trabajadores agrícolas migrantes de Sidhu & Sons Nursery de la municipalidad de Abbotsford negociaron con éxito un contrato colectivo que sentó un precedente con su empleador.

**Canadá participa activamente en el Foro Social Mundial de las Migraciones.** UFCW Canadá se unió a más de 1500 activistas de todo el mundo en Quito, Ecuador, para participar en el 4º Foro Social Mundial de las Migraciones (FSMM), dedicado a la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes.

**Triunfo para los trabajadores migrantes guatemaltecos en Quebec.** Gracias a los esfuerzos de UFCW Canadá y la Alianza de Trabajadores Agrícolas. El Centro de Apoyo de St-Remi de AWA, presentó una denuncia ante la Junta de Normas Laborales de Quebec, en representación de 700 trabajadores migrantes guatemaltecos, cuyas deducciones en materia de vivienda superaba el máximo provincial de 20 dólares por semana. Como resultado, los trabajadores afectados recibieron una compensación de más de 250 000 dólares.

**Triunfo en favor de los trabajadores migrantes guatemaltecos.**

UFCW Canadá y la Alianza de Trabajadores Agrícolas (AWA), en su campaña ¡No más injusticia y opresión contra los migrantes! instaron a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y a las asociaciones de empleadores canadienses FERME y FARMS a que dejaran de exigir un escandaloso depósito de seguridad a los migrantes guatemaltecos. Antes del cambio de política, más de 4000 trabajadores agrícolas guatemaltecos temporales tuvieron que pagar un depósito

# TRES DÉCADAS DE LUCHA : UFCW/ AWA: HITOS, BATALLAS LEGALES Y VICTORIAS HISTÓRICAS

de seguridad de 400 dólares por su participación en el programa PTET, lo que les obligó en muchos casos a pedir prestado dinero a usureros para poder venir a trabajar a Canadá.

## 2011

### **UFCW Canadá junto con la Alianza de Trabajadores Agrícolas, introduce una prestación de seguro de vida sin costo para los trabajadores migrantes.**

En una industria a menudo peligrosa y poco protegida, la cobertura en caso de muerte accidental es crucial no solo para los propios trabajadores migrantes, sino también para sus familias que viven en países como Filipinas, México, Guatemala y Jamaica. Este plan de prestaciones ofrece un seguro gratuito de muerte y desmembramiento accidental a los trabajadores migrantes miembros de la AWA.

**UFCW Canadá y la CONOFAM firman un acuerdo de protección de los trabajadores migrantes para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes mexicanos en el Canadá.** La CONOFAM (Coordinación Nacional de las Oficinas Estatales de Atención al Migrante) ofrece servicios de información y defensa de los migrantes en 29 estados de México, incluida la Ciudad de México. La misión de la CONOFAM es fortalecer los servicios de apoyo a los trabajadores migrantes en sus comunidades de origen, así como en sus lugares de trabajo fuera de México.

UFCW Canadá lidera una sesión de capacitación en Tapachula, México. El gran compromiso de UFCW Canadá de empoderar a los trabajadores mediante la capacitación y la educación se hizo internacional con su participación en el primer Foro de la Red Mundial de Defensores de los Trabajadores, celebrado en Tapachula, México.

**UFCW Canadá presenta cargos por violaciones a los derechos laborales y la inclusión en una lista negra a los trabajadores migrantes mexicanos** por parte del consulado de México en Vancouver, que actuó en colusión con Sidhu & Sons Nursery y Floralia Growers en Columbia Británica. El consulado mexicano en Vancouver incluyó en la lista negra a trabajadores migrantes mexicanos miembros del sindicato para que no puedan regresar a Canadá a trabajar en las dos granjas que exitosamente se habían sindicalizado.

## 2013

### **Primeros trabajadores del cannabis sindicalizados en Canadá**

UFCW Canadá se convirtió en el primer sindicato en sindicalizar a los trabajadores del cannabis en Canadá. En mayo de 2013, UFCW fue certificado como agente de negociación para SIBANNAC MEDICINALS INC en Columbia Británica. El convenio colectivo se aplicó a todos los empleados, incluidos los trabajadores extranjeros temporales.

**UFCW Canadá celebra el triunfo en el caso de Seguro de Desempleo (IE por sus siglas en inglés) para los trabajadores migrantes ante una Corte Federal de Apelaciones.** Más de cien trabajadores agrícolas temporales y miembros activos de la Alianza de Trabajadores Agrícolas (AWA) fueron beneficiados. A este grupo se le había negado injustamente la prestación por paternidad del Seguro de Empleo. A pesar de pagar al sistema los trabajadores migrantes son excluidos de los beneficios y sólo pueden acceder a las prestaciones especiales por maternidad, paternidad y compasión.

# TRES DÉCADAS DE LUCHA : UFCW/ AWA: HITOS, BATALLAS LEGALES Y VICTORIAS HISTÓRICAS

## 2014

**La Secretaría del Trabajo de la provincia de Columbia Británica dictamina que el gobierno mexicano y los funcionarios consulares incluyeron en una lista negra a los trabajadores migrantes temporales mexicanos** que regresaban a trabajar a Canadá, con el fin de excluirlos del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) por ser simpatizantes del sindicato. La Secretaría del Trabajo también determinó que México había alterado documentos en un intento por encubrir sus actividades antisindicales.

**UFCW Canadá presenta denuncia ante la Comisión de Derechos Humanos de Ontario en nombre de trabajadoras migrantes mexicanas.** La denuncia pedía a la Comisión que abriera una investigación debido a la discriminación por motivos de género practicada en la contratación y la selección por las empresas agrícolas canadienses que emplean a trabajadores agrícolas migrantes en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT).

En virtud del proceso, los empleadores del PTAT pueden discriminar a las trabajadoras migrantes al solicitar trabajadores en función de su género.

## 2015

**El gobierno del NDP de Alberta presenta proyecto de Ley 6: Ley de Protección Reformada para los Trabajadores de Granjas y Ranchos en la legislatura de Alberta.** La Ley 6 extendió la legislación básica del lugar de trabajo a los 60 000 empleados de granjas y ranchos que trabajan en el sector agrícola de la provincia.

El proyecto de ley proporcionó a los trabajadores agrícolas la cobertura de indemnización por accidentes de trabajo, la inclusión en la Ley de Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo, poder afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente en virtud de la legislación sobre estándares de empleo y relaciones laborales.

Lamentablemente, en noviembre de 2019, el gobierno conservador de UCP de Jason Kenney presentó el proyecto de Ley 26, la Ley de Libertad y Seguridad en el Trabajo Agrícola. Este proyecto de ley despoja una vez más a los trabajadores agrícolas de Alberta de muchos derechos laborales fundamentales. Impide que ciertos trabajadores agrícolas se sindicalicen, reduce las protecciones de salud y seguridad en el Trabajo de los trabajadores, hace que la cobertura de la compensación de los trabajadores sea opcional y extiende las excepciones a las normas laborales.

## 2016

Los primeros trabajadores del cannabis se sindicalizan en Ontario. UFCW Canadá se convirtió en el primer sindicato en organizar a los trabajadores del cannabis en Ontario, con una campaña de sindicalización en MedReleaf, en Markham, Ontario. Poco después, la Secretaría del Trabajo de Ontario consideró que los trabajadores eran agrícolas, negándoles así el derecho a formar un sindicato.

## 2018

### **Revisión del Programa de Agricultura Primaria**

Por primera vez desde la implementación del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros, altos representantes del gobierno federal y trabajadores agrícolas migrantes participaron en tres consultas en Abbotsford Columbia británica, Leamington, Ontario y St-Remi, Quebec, facilitadas por UFCW Canadá, como parte de la revisión del Programa de Agricultura Primaria, en las que se sentaron las bases para algunas reformas.

## 2019

### **UFCW denuncia la exclusión de los trabajadores del cannabis del derecho de sindicalización en Ontario**

UFCW presentó un recurso de inconstitucionalidad contra la exclusión de los trabajadores de la producción de cannabis de la Ley de Relaciones Laborales por parte del gobierno de Ontario. El sindicato presentó pruebas y testimonios ante el Tribunal de Asuntos Agrícolas, Alimentarios y Rurales, documentando la exclusión de los trabajadores de la producción de cannabis de Ontario del derecho de sindicalización, que infringe la Carta de Derechos y Libertades de Canadá.

### **Trabajadores migrantes discuten la necesidad de permisos de trabajo abiertos en la consulta realizada en Leamington**

UFCW Canadá se sumó a más de cuarenta trabajadores migrantes que se reunieron con funcionarios del gobierno federal para discutir la necesidad de permisos de trabajo abiertos para los trabajadores migrantes vulnerables que han sufrido abusos físicos, sexuales, psicológicos o financieros por parte de sus empleadores mientras trabajaban en Canadá.

La reunión se realizó en el Centro de Apoyo a los Trabajadores Agrícolas de UFCW en Leamington, Ontario en el marco de las consultas gubernamentales sobre la reforma del sistema de inmigración de Canadá y la actualización del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET).

### **Permisos de trabajo abiertos para trabajadores vulnerables**

El Gobierno de Canadá puso en marcha un programa de permisos de trabajo abiertos para proteger a los trabajadores migrantes que han sufrido abusos físicos, psicológicos, financieros y sexuales. En Ontario, UFCW Canadá ha ayudado a los trabajadores migrantes a obtener permisos de trabajo abiertos sin costo alguno. Se estima que más de 70 trabajadores agrícolas migrantes han obtenido este tipo de permisos, lo que demuestra que los trabajadores agrícolas merecen movilidad laboral y el derecho a la negociación colectiva para hacer valer sus derechos laborales y proteger su bienestar.

# TRES DÉCADAS DE LUCHA : UFCW/ AWA: HITOS, BATALLAS LEGALES Y VICTORIAS HISTÓRICAS

## 2020

**UFCW Canadá firmó un acuerdo histórico con la organización laboral más grande de México, la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM). Refrendó y renovó su alianza estratégica y su acuerdo con la Central Campesina Cardenista (CCC); y con el CONOCER, que es el organismo de certificación de competencias laborales del gobierno (similar al ESDC de Canadá). Además, se realizaron reuniones de trabajo con el Congreso Federal Mexicano y con funcionarios de alto nivel de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, y de Relaciones Exteriores.**

Los acuerdos de cooperación permitirán prestar, entre otras cosas, un apoyo más importante a una de las poblaciones de trabajadores más vulnerables de Canadá que trabajan en uno de los sectores más riesgosos de la economía canadiense. Una de las piezas angulares de los acuerdos es el establecimiento de una nueva base de datos para intercambiar información sobre las condiciones a las que se enfrentan los trabajadores agrícolas migrantes en México y Canadá. Esta investigación y análisis se utilizará para desarrollar programas innovadores para el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores migrantes.

**UFCW Canadá, la Alianza de Trabajadores Agrícolas y organizaciones aliadas consiguen que los trabajadores extranjeros temporales que sean despedidos, hayan enfermado o que tienen que estar en cuarentena debido al COVID-19, tengan derecho a la protección salarial y al Seguro de Empleo (EI por sus siglas en inglés).**

Tras la gestión de UFCW, AWA y organizaciones aliadas, el gobierno implementó reglamentos que protegen a los trabajadores agrícolas extranjeros y migrantes temporales para que sean remunerados durante el periodo de cuarentena.





Cada migrante tiene una razón diferente para abandonar su hogar y buscar trabajo o una nueva vida en otro lugar. Muchos toman esta decisión para escapar del conflicto o de la pobreza con la esperanza de encontrar un trabajo que les permita mantener a sus familias en su país. Las remesas sacan a millones de familias de la pobreza en todo el mundo y por lo tanto, la migración tiene un gran impacto económico en el lugar de origen. Sin embargo, también los países receptores se benefician de la inmigración y no solo en términos económicos. La inmigración aumenta la población en edad de trabajar y los migrantes contribuyen con sus conocimientos al desarrollo del capital humano de los países receptores.

## PANORAMA GENERAL: CANADÁ Y SU DEPENDENCIA DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES



El sector agrícola y la producción agroalimentaria contribuyeron con 49,000 millones de dólares al Producto Interno Bruto (PIB) de Canadá en 2015, lo que representa el 2,6 % del PIB total. Las industrias agrícolas contribuyeron con 25,100 millones de dólares, es decir, el 51 % del PIB del sector.

La importancia de este sector varía dependiendo de la provincia. El PIB de la agricultura y la industria agroalimentaria son más importantes en Ontario (15,300 millones de dólares), Quebec (9,300 millones de dólares) y Alberta (7,500 millones de dólares).<sup>1</sup>



La agricultura es un pilar esencial de la economía canadiense y, en la actualidad, los trabajadores migrantes son vitales para la agricultura en Canadá. El impacto económico de los trabajadores agrícolas migrantes es positivo para la economía canadiense, ya que beneficia al sector agrícola y a las comunidades locales, al tiempo que contribuye a garantizar la producción, el suministro y la seguridad alimentaria de Canadá.

En un informe de 2015 publicado por el Consejo Canadiense de Recursos Humanos Agrícolas (CAHRC) y preparado para los Servicios de Gestión de Recursos Agrícolas Extranjeros (F.A.R.M.S.), se describe el impacto que la fuerza de trabajo agrícola migrante tiene en la horticultura de Ontario, donde trabajan la mayoría de los trabajadores agrícolas migrantes que entran en el marco del PTAT. Según ellos, el PTAT es un eje de la horticultura de Ontario, que tiene un impacto económico de 5,400 millones de dólares en función de la producción y unos 34,280 puestos de trabajo. Según este informe, el PTAT ha permitido una ampliación de la fuerza laboral nacional para que los recursos naturales de Ontario puedan capitalizarse más plenamente para generar valor en la producción hortícola.<sup>2</sup>

Durante más de 50 años, el sector agrícola y agroalimentario canadiense ha dependido en gran medida del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET) y, en particular, del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) para suplir la escasez de mano de obra. Según CAHRC, en 2019 el sector agrícola informó de 2,900 millones de dólares en ventas perdidas debido a vacantes no cubiertas, lo que supone un aumento con respecto a los 1,500 millones de dólares de 2014. Las tasas de vacantes en la agricultura se encuentran entre las más altas de cualquier sector en Canadá, con un 5,4 %, en comparación con el promedio nacional de poco menos del 2,9 %.

<sup>1</sup> Statistics Canada, Agriculture and Agri-Food Economic Account, 2015. - El censo agrícola es realizado por el Departamento de Estadística del Canadá cada 5 años, el de 2016 es el más actual, el próximo se realizará en 2021

<sup>2</sup> <https://cahrc-crrha.ca/sites/default/files/2015-04-EconomicImpactSAWPHorticulture-Apr-15.pdf>, accedido el 6 de junio de 2020

# LA MIGRACIÓN AGRÍCOLA Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) proporciona un canal para los trabajadores extranjeros hacia las granjas temporales de Canadá y el flujo de trabajadores poco calificados del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET) proporciona trabajadores migrantes continuos para la producción agrícola durante todo el año.

El PTAT satisface una necesidad estructural, pero cíclica, de mano de obra agrícola. Dado que el PTAT tiene por objeto proporcionar mano de obra solo para la producción agrícola temporal, se limita a sectores específicos de productos básicos temporales.<sup>3</sup>

Los trabajadores migrantes que llegan a las granjas agrícolas de Canadá en virtud del PTAT están autorizados a trabajar en Canadá durante un máximo de 8 meses en un año, pero pueden ser seleccionados para regresar en años posteriores sin límite alguno. La producción durante todo el año requiere períodos prolongados de trabajo en Canadá. Por lo tanto, en 2002 se introdujo el flujo de trabajadores poco calificados del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET) para proveer a las granjas que funcionan todo el año con trabajadores migrantes a largo plazo. En el marco del PTET- trabajadores agrícolas migrantes poco calificados, pueden residir y trabajar en el Canadá por un máximo de 48 meses.

El PTAT y el PTET se administran de manera diferente. En el caso del PTAT, los gobiernos extranjeros participantes deben reclutar y seleccionar a los trabajadores que tienen la intención de enviar a Canadá y deben designar representantes para ayudar a los trabajadores en Canadá. En cuanto al PTET, el Ministerio de Ciudadanía e Inmigración del Canadá (CIC) y el Ministerio de Trabajo y Economía Social de Canadá (ESDC) administran conjuntamente el programa. Los gobiernos extranjeros no desempeñan ningún papel en el programa.

Tanto en el marco del PTAT como del PTET, se debe emitir una evaluación del impacto en el mercado laboral (LMIA) neutral o positiva para cada puesto que un empleador se proponga ocupar con trabajadores extranjeros. Una LMIA se emite cuando el ESDC determina de buena fe que hay una escasez de mano de obra o de conocimientos especializados. La LMIA, formalmente, intenta proteger la integridad del mercado laboral nacional.

El número de LMIA neutras o positivas emitidas para puestos agrícolas es el límite máximo para las contrataciones extranjeras. Es el número de puestos de trabajo que ESDC Canadá considera que satisfacen la escasez de mano de obra o de conocimientos especializados. En 2019 ese número fue de 72,000.

La agricultura empresarial canadiense depende cada vez más de la mano de obra migrante para la producción. Los operadores se quejan de que el mercado laboral nacional es incapaz de abastecer a sus granjas con suficiente mano de obra. Sin embargo, y para ser más exactos, el mercado laboral no puede proporcionar a las granjas un número adecuado de mano de obra barata.

El sector de la agricultura industrial de Canadá funciona en un entorno comercial que promueve el uso de mano de obra barata. Dado que los canadienses son aparentemente reacios a realizar trabajos agrícolas en las condiciones actuales, los operadores canadienses miran hacia el extranjero para satisfacer sus necesidades de mano de obra.



<sup>3</sup> La lista nacional de productos básicos incluye productos agrícolas, frutas, verduras (incluidos enlatados o procesamiento de estos productos si se cultivan en la granja), hongos, flores, árboles de vivero, semillas de canola con pedigrí, césped, tabaco, bovinos, lácteos, patos, caballos, visones, aves de corral, ovejas y cerdos.

# LA MIGRACIÓN AGRÍCOLA Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

La mano de obra es barata cuando el trabajador tiene pocas o ninguna alternativa, y el empleador tiene muchas. Como ya se ha mencionado, estas dos condiciones también crean un contexto para el abuso y la explotación porque el desequilibrio de poder entre el trabajador y el empleador es muy grande.

La ley, y no el mercado, restringe simultáneamente las alternativas del trabajador y amplía las del empleador. El PTAT y el PTET abren el acceso a los mercados laborales extranjeros pero restringen la movilidad laboral de los trabajadores que llegan a los lugares de trabajo de Canadá mediante un permiso de trabajo cerrado que vincula al trabajador exclusivamente con un empleador. No existe un camino real hacia la residencia permanente para los trabajadores extranjeros temporales.

En 2016, la provincia de Ontario implementó el Programa Flujo-Demanda de trabajadores calificados, que es un programa de inmigración en el marco del Programa de Inmigrantes Nominados de Ontario.<sup>4</sup> Sin embargo, hasta el momento, no muchos trabajadores agrícolas migrantes han podido obtener la condición de residentes permanentes. Esto se debe principalmente a los requisitos de idioma, educación y oferta de trabajo que suponen una barrera para los solicitantes.

## Idioma

Tener la capacidad de entender, leer, escribir y hablar inglés o francés de por lo menos nivel 4 o superior de la prueba Canadian Language Benchmark (CLB). Esto supone una barrera significativa para la mayoría de los trabajadores, ya que, según su permiso de trabajo, no se les permite tomar ninguna clase de inglés proporcionada o financiada por el gobierno provincial. Existen otras opciones muy limitadas para aprender el idioma, y ello es particularmente desafiante teniendo en cuenta las largas horas de trabajo de estos trabajadores, además que la mayoría solo tiene un día libre a la semana. En algunos casos, incluso se les obliga a trabajar siete días a la semana.

## Educación

Haber obtenido el título de bachiller canadiense, o su equivalente de otro país. Si los estudios se han realizado fuera de Canadá, se requiere una evaluación por parte de la organización de Evaluación de Credenciales Educativas (ECA por sus siglas en inglés), que demuestre que la educación es equivalente a un diploma de escuela secundaria canadiense. Esta es una barrera adicional, ya que algunos trabajadores no han tenido la oportunidad de acceder a la escuela secundaria.

## Oferta de empleo

El trabajador migrante temporal debe encontrar un empleador calificado que cumpla con los requisitos de tiempo activo en el negocio y de ingresos. Además, que el empleador esté dispuesto a ofrecer una oferta de trabajo, lo cual en la práctica es casi imposible.

Por si fuese poco, la capacidad de los empleadores de repatriar a los trabajadores agrícolas migrantes pertenecientes al PTAT y al PTET durante la vigencia de un permiso de trabajo válido, o de negarse a llamar de nuevo al trabajador la próxima temporada en el caso de los trabajadores del PTAT, crea una inseguridad aún mayor en la relación laboral. El resultado es una fuerza de trabajo cautiva y legalmente construida para suministrar mano de obra barata que silencia las quejas de los trabajadores.

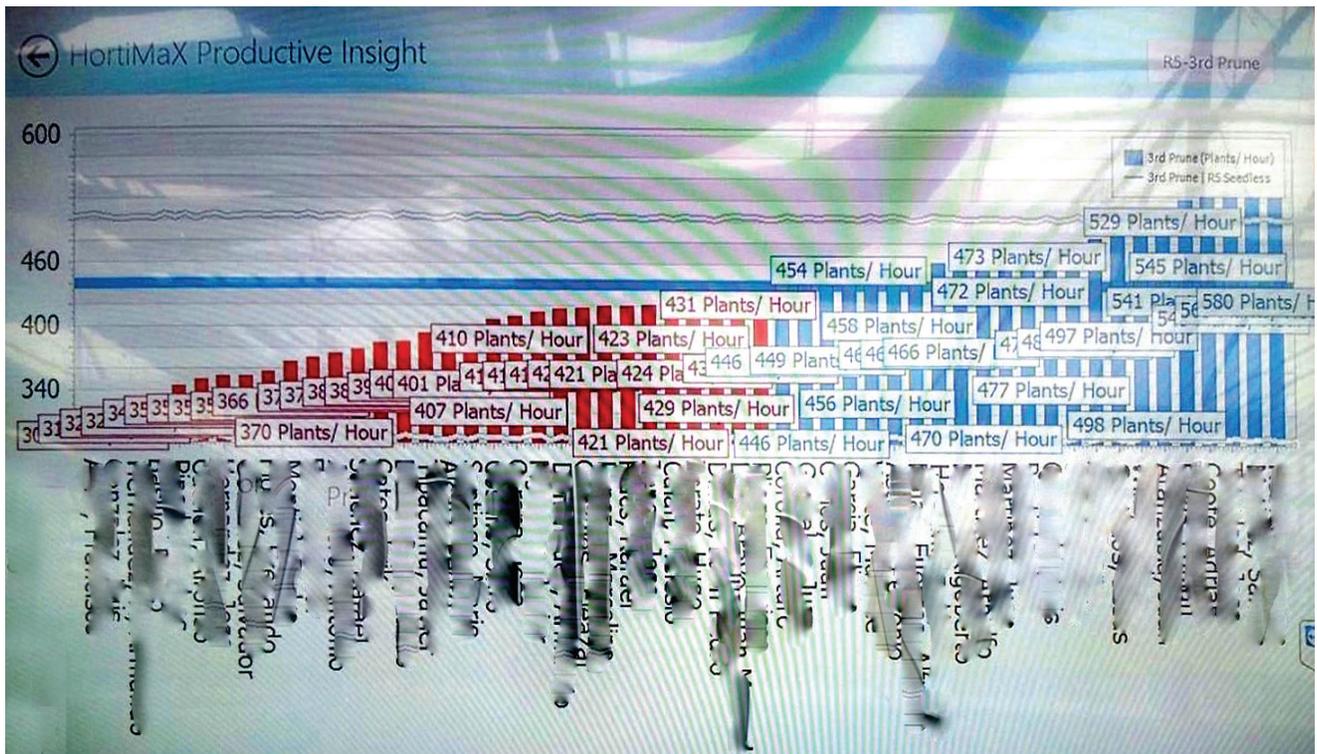
<sup>4</sup> Programa de Inmigrantes Nominados de Ontario, oferta de trabajo del empleador: Flujo de habilidades bajo demanda. <https://www.ontario.ca/page/oinp-employer-job-offer-demand-skills-stream#section-3>

# LA MIGRACIÓN AGRÍCOLA Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Los trabajadores agrícolas migrantes, que sufren este tipo de abuso, a menudo son objeto de diferentes formas de acoso, y terminan sufriendo depresión, ansiedad y otros problemas de salud mental. Esto está bien documentado en más de 40,000 casos específicos que han sido procesados por la Alianza de Trabajadores Agrícolas a través de sus Centros de Apoyo en todo Canadá, a lo largo de los años. Más recientemente, desde la puesta en marcha de los permisos de trabajo abiertos para trabajadores migrantes vulnerables, UFCW ha ayudado y tramitado con éxito más de 60 permisos de trabajo abiertos, en los que se ha reportado el pago a través de cuotas como parte de los abusos sufridos por los trabajadores agrícolas migrantes en todo Canadá.

## IMPACTO TECNOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES MIGRANTES

La imagen de la pantalla de televisión que aparece a continuación muestra más de 70 nombres de trabajadores agrícolas migrantes que son vigilados mientras trabajan en un invernadero. Tienen que marcar su tarjeta cada vez que llegan a un extremo del invernadero. Se registra y mide el tiempo que emplearon en cada línea mientras recolectan vegetales. Los nombres en color rojo son quienes no han alcanzado la cuota establecida, y los cinco últimos serán castigados sin trabajo -y sin paga- durante 2 o 3 días.



*“Trabajar en estas circunstancias es muy duro y exigente, la presión es demasiada. Cada día alguien es suspendido sin trabajo y sin paga, el patrón cree que somos robots. Como él sabe que en nuestros países no existen oportunidades, tengo que agachar la cabeza y continuar dando lo mejor de mí porque no quiero que me envíen de regreso a mi país ya que tengo que mantener a mi familia y a mis padres”.*

- Donovan, un trabajador agrícola migrante que ha trabajado seis años en el suroeste de Ontario.

# LA MIGRACIÓN AGRÍCOLA Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Este ambiente de miedo aumenta la posibilidad de que las violaciones de los derechos humanos no se denuncien, y que se renuncie a los derechos porque los trabajadores temen perder su trabajo.

Frecuentemente, el personal de la Alianza de Trabajadores Agrícolas reporta sobre casos de enfermedades y lesiones no tratadas debido al temor de los trabajadores agrícolas migrantes a acceder a servicios médicos, ya que estos podrían indicar a su empleador una posible pérdida de productividad y desencadenar una repatriación.

*“Sabemos que existen muchos problemas, desde las condiciones de vida hasta el hecho de que están vinculadas individualmente a determinadas empresas o empleadores, hasta diversos desafíos en torno a las normas laborales que requieren ser examinadas”,* afirmó el Primer Ministro Justin Trudeau, el 16 de junio de 2020 después de la muerte de dos trabajadores mexicanos agrícolas migrantes en la región de Windsor-Essex, en la provincia de Ontario.

## LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS Y LA GRANJA INDUSTRIAL

La ley sobre el lugar de trabajo excluye a los trabajadores agrícolas de algunas protecciones y derechos disponibles para la mayor parte de los demás trabajadores canadienses. Estas exclusiones responden a las realidades económicas de la producción agrícola después de la segunda guerra mundial, que han tardado en adaptarse a un lugar de trabajo agrícola en constante evolución. La protección de la granja familiar impulsó la exclusión de los trabajadores agrícolas de la negociación colectiva y de la legislación sobre Salud y Seguridad en el Trabajo. Y la temporalidad de la producción excluyó a los trabajadores agrícolas de los derechos a horas extras a causa de los estatutos de las normas laborales y justificó en parte su exclusión de las prestaciones completas del Seguro de Empleo.

Sin embargo, en su mayoría la granja familiar es una reliquia del siglo XIX y principios del XX. La producción agrícola ha aumentado dramáticamente y se ha intensificado. Al mismo tiempo, la industria ha utilizado la tecnología para aumentar la producción de temporada, incrementando las temporadas de cultivo y permitiendo la producción durante todo el año en invernaderos y otras instalaciones. Perpetuar estos mitos sobre el lugar de trabajo es una injusticia para los trabajadores agrícolas que deben sufrir un ambiente de trabajo legalmente degradado.

Hoy en día, la producción agrícola en gran escala de tipo industrial representa una porción dominante del sector agrícola y la tendencia continúa expandiéndose en esa dirección. En 2016, en todo el país, se incorporó una de cada cuatro granjas. Entre 2011 y 2016, el número de granjas agrícolas que registraron ventas superiores a 1 millón de dólares aumentó en un 8.2 %. A nivel nacional, el 7.6 % de las granjas agrícolas informaron ventas de 1 millón de dólares o más, y esas granjas generaron el 60.3 % de las ventas totales. En el 2015, habían 280,315 empleados agrícolas. Desde 1950, el número de empresas agrícolas en Canadá se ha reducido, mientras que la superficie de las operaciones agrícolas y las ventas han aumentado constantemente. Esta tendencia hacia la reducción de las empresas agrícolas de pequeña escala a operaciones de mayor escala se está produciendo en todo el país.<sup>5</sup>

*“Cuando me inscribí en el programa de trabajadores extranjeros temporales me dijeron que el trabajo era muy fácil y que no me preocupara por nada; tendrás todo en la granja me dijeron. Resultó que no era una granja, al menos no como las que yo había visto antes. Era un enorme invernadero donde nos vigilaban todo el tiempo; era como vivir en una prisión”.*

- Pedro, un trabajador agrícola migrante que ha pasado cinco años en la Columbia Británica

<sup>5</sup> Fuente: Departamento de Estadística del Canadá, censo agrícola de 2011 y 2016

# LA MIGRACIÓN AGRÍCOLA Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA



Invernaderos hidropónicos de alta tecnología a gran escala, aproximadamente del tamaño de 10 campos de fútbol. Más de 200 trabajadores agrícolas migrantes trabajarían en una instalación de este tipo.

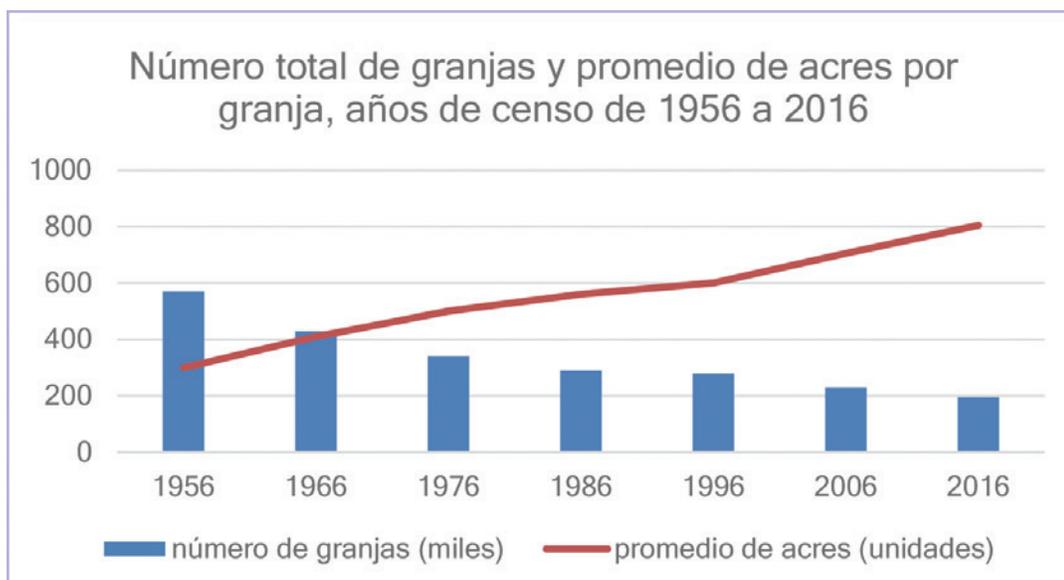


Figura 2: Número total de granjas y promedio de acres por granja en Canadá, de 1956 a 2016  
Fuente: Departamento de Estadística del Canadá, censo agrícola de 1871 a 2016

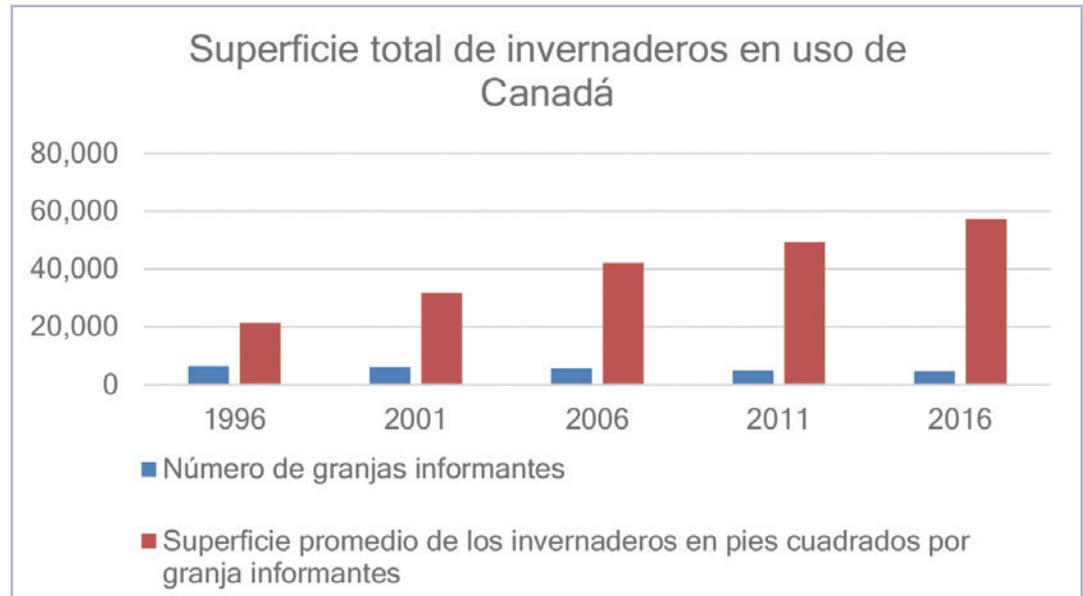


Figura 3: Superficie total de invernaderos en uso de Canadá

Fuente: Departamento de Estadística de Canadá. Tabla 32-10-0159-01 - Superficie total de invernaderos en uso, datos históricos

Los datos también sugieren que ha aumentado el carácter temporal de la producción, o bien se ha prolongado la duración de la temporada de cultivo, o que la producción se realiza durante todo el año.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social de Canadá (ESDC) realiza un seguimiento del número de trabajadores agrícolas que tienen un permiso de trabajo válido al 31 de diciembre de cada año. Esta estadística excluye a los trabajadores del PTAT porque su visado de residencia vence el 15 de diciembre. Los datos captan únicamente a los trabajadores agrícolas migrantes que entran en Canadá a través del flujo de trabajadores poco calificados del PTET. Estos trabajadores migrantes suelen trabajar en la producción agrícola no temporal, durante todo el año. Los datos muestran un aumento sustancial del número de permisos de trabajo válidos al 31 de diciembre de 2008 a 2017. En 2008 había solo 5,277 permisos de trabajo válidos para trabajadores agrícolas, pero esa cifra se duplicó con creces y llegó a 11,989 en 2017.

# LA MIGRACIÓN AGRÍCOLA Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA



Figura 4: Trabajadores agrícolas con un permiso de trabajo válido al 31 de diciembre. Los datos excluyen a todos los trabajadores del PTAT porque sus permisos de trabajo vencen el 15 de diciembre. Fuente: Gobierno de Canadá, Hechos y Cifras 2017: Panorama de la inmigración - Residentes temporales

Las actividades agrícolas canadienses han llegado a depender de los trabajadores extranjeros temporales. En 2018 hubo 54,734 Trabajadores Extranjeros Temporales en 3846 granjas, principalmente en Ontario y Quebec. Más del 50 % de ellos procedían de México, seguido de Guatemala y Jamaica. La mayoría de estos trabajadores estaban en invernaderos, viveros y en la producción florícola. El 65 % de los Trabajadores Extranjeros Temporales trabajaron en grandes granjas con ingresos de 2 millones de dólares o más.



Figura 5: Número de puestos de trabajo ocupados por trabajadores agrícolas temporales en la agricultura, por ingresos agrícolas. Fuente: Departamento de Estadística de Canadá (2020), Archivo de Trabajadores Extranjeros Temporales, 2016 - 2018

Las grandes granjas normalmente se asemejan al lugar de trabajo industrial. Han adoptado tecnología moderna, despliegan una gran fuerza laboral y tienen una división del trabajo más significativa. Por ello, no hay ninguna razón de principio para mantener la exclusión de los trabajadores agrícolas de la ley del trabajo, de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo, o de la remuneración de horas extra bajo la legislación provincial de normas laborales.

## LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA EN TIEMPOS DEL COVID-19

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación afirma que, “la seguridad alimentaria existe cuando todas las personas tienen en todo momento acceso físico y económico a suficientes alimentos sanos y nutritivos que satisfagan sus necesidades dietéticas y sus preferencias alimentarias para llevar una vida activa y sana”. Los cuatro pilares de la seguridad alimentaria son:

- Disponibilidad de los alimentos: La disponibilidad de cantidades suficientes de alimentos
- Acceso a los alimentos: Acceso de las personas a recursos adecuados para adquirir alimentos
- Utilización: Insumos no alimentarios como el agua limpia y el saneamiento
- Estabilidad: Acceso a una alimentación adecuada en todo momento.<sup>6</sup>

*“Hacemos todo lo posible para que los canadienses tengan las mejores verduras y frutas en sus mesas. Por supuesto, nos alegra tener la posibilidad de trabajar en Canadá, pero también esperamos ser tratados con dignidad y respeto, como se merecen todas las personas. Este año nos dijeron que nos pagarían durante el período de autoaislamiento, pero resultó que tuvimos que trabajar como de costumbre. Nadie nos dijo qué cosa es esto del COVID-19, tampoco nos dieron mascarillas. Merecemos que nos traten mejor, nuestras vidas importan y nuestras familias esperan que volvamos a casa sanos y salvos”.*

- Paul, un trabajador agrícola migrante, en su segundo año en el PTET, en el sur de Ontario.

Hoy más que nunca en la historia reciente, hemos llegado a comprender la importancia que tienen los trabajadores esenciales para mantener nuestra seguridad alimentaria y nuestro bienestar.

Durante la pandemia del COVID-19, el gobierno federal, a través de la Estrategia Nacional de Infraestructura Crítica de Canadá, definió la infraestructura crítica como los procesos, sistemas, instalaciones, tecnologías, redes, activos y servicios esenciales para la salud, la seguridad o el bienestar económico de los canadienses y el funcionamiento eficaz del gobierno. La estrategia clasifica la infraestructura crítica en Canadá según diez sectores, entre ellos los trabajadores de la agricultura y la acuicultura, y los trabajadores de servicios de apoyo, incluidos

los necesarios para el cultivo, la cosecha y el procesamiento de los cultivos en el campo. Los responsables de las instalaciones de combustible de etanol, instalaciones de biodiésel, instalaciones de aceite de calefacción renovable, instalaciones de almacenamiento y otros insumos agrícolas. Además de los trabajadores que realizan actividades tradicionales de recolección, incluidas la pesca, la caza y las actividades agrícolas.<sup>7</sup>

Los trabajadores agrícolas desempeñan una función esencial para garantizar que se suministren cantidades suficientes de alimentos de calidad apropiada a través de la producción nacional y que estos se encuentren a disposición de la población en todo momento, y de ese modo proporcionar seguridad alimentaria. Este suministro local es particularmente importante, en momentos de conmoción repentina, como el que estamos viviendo actualmente con la pandemia del COVID-19, en el que también las importaciones de alimentos podrían verse comprometidas.

Además de los numerosos desafíos que deben enfrentar los trabajadores agrícolas migrantes, el trabajo a destajo también es una de las principales preocupaciones, especialmente ahora durante el COVID-19. Aunque los contratos del Programa de Trabajadores Temporales estipulan que los trabajadores deben recibir pagos por hora, el pago a destajo es una práctica bien establecida y común en todo Canadá. Aquí es importante aclarar que, a estos trabajadores, en la mayoría de los casos, no se les paga más si logran las cuotas establecidas. Esto hace que este arreglo sea diferente al de otras industrias, en las que los trabajadores podrían ganar más con el pago a destajo. Sin embargo, en este caso particular, los trabajadores no son mejor compensados cuando logran o exceden una cuota, pero son castigados si no la alcanzan. Esta práctica contribuye a la explotación laboral, ya que se presiona a estos trabajadores para que alcancen una cuota fija por hora, que en promedio debería tomar alrededor de 2 horas si se siguieran todos los protocolos de salud y seguridad en el trabajo. Los trabajadores están sometidos a una intensa presión y son castigados sin trabajo durante 2-3 días y sin pago alguno cuando no alcanzan la cuota establecida. En algunos casos, los trabajadores incluso son enviados de vuelta a sus países de origen. Esta presión obliga a los trabajadores agrícolas migrantes a saltarse las medidas de salud y seguridad para alcanzar la cuota establecida.

<sup>6</sup> Cumbre Mundial sobre la Alimentación 1996

<sup>7</sup> Ministerio de Seguridad Pública de Canadá, Guía sobre los servicios y funciones esenciales en Canadá durante la pandemia del COVID-19

El sindicato UFCW y la Alianza de Trabajadores agrícolas, cree que los trabajadores agrícolas, locales y migrantes que desempeñan un papel tan esencial en el mantenimiento de nuestro suministro de alimentos, merecen recibir una compensación justa, como todos los trabajadores, y jamás poner en peligro su salud y seguridad. Deben ser capaces de poder ejercer sus derechos humanos como cualquier otro trabajador, y poder tener acceso a la negociación colectiva y protecciones en todo el país.

Los trabajadores agrícolas deben recibir una compensación adecuada por su trabajo durante la crisis del COVID-19 y más aún, estos beneficios deberían ser permanentes para compensar los bajos salarios que siempre han tenido.

Como se ha visto en segmentos anteriores del presente informe, los trabajadores agrícolas migrantes son una parte vital de la fuerza laboral agrícola de Canadá. Por lo tanto, UFCW Canadá, la Alianza de Trabajadores Agrícolas (AWA) y las organizaciones aliadas continuaron sus esfuerzos durante la pandemia y finalmente lograron la protección salarial para estos trabajadores. De igual manera, se consiguió que el gobierno levante la prohibición de entrada al país de los trabajadores extranjeros temporales y trabajadores migrantes, y se implementó un reglamento que exige que los trabajadores que llegan a Canadá se autoaislen durante 14 días. De acuerdo con el nuevo reglamento, los trabajadores deben recibir un pago durante el autoaislamiento para garantizar que puedan cuidarse adecuadamente mientras están en dicha situación. Sin embargo, hasta el cierre de este informe, seguimos recibiendo llamadas de trabajadores a quienes no se les ha pagado durante el autoaislamiento, lo que significa que la aplicación de la norma sigue siendo un problema.

De igual manera, se logró asegurar el acceso al Seguro de Empleo (EI) para los trabajadores extranjeros temporales y trabajadores migrantes que sean despedidos, hayan enfermado, o tienen que estar en cuarentena debido al COVID-19. UFCW ha ayudado a docenas de trabajadores elegibles para acceder al Beneficio de Respuesta de Emergencia de Canadá (CERB).

UFCW y la AWA acogen con agrado estas medidas. Sin embargo, nuestro sindicato sigue preocupado por el hecho de que los trabajadores no pueden practicar el distanciamiento físico adecuado en sus viviendas hacinadas y espacios de trabajo cerrados, y, como consecuencia, siguen vulnerables a

contraer el COVID-19. Hasta ahora, solo en Ontario, estimamos que más de 1000 trabajadores agrícolas migrantes han contraído el COVID-19.

Funcionarios de salud han indicado que en su mayoría, los trabajadores migrantes llegaron a Canadá sanos y contrajeron el virus localmente. Lastimosamente, tres trabajadores mexicanos fallecieron debido al COVID-19. Entre mediados de marzo y mediados de julio de 2020, la AWA ha recibido más de 2000 trabajadores agrícolas migrantes relacionadas con el COVID-19.

Es un momento oportuno para cuestionar una vez más la dependencia del PTET y el PTAT. Es ampliamente reconocido que los trabajadores extranjeros temporales y trabajadores migrantes son fundamentales para alimentar a nuestras ciudades y hacer posible que los canadienses tengan alimentos en sus mesas. El gobierno federal y los gobiernos provinciales tienen la oportunidad histórica de dar prioridad a alternativas flexibles para permitir la residencia permanente para estos trabajadores, no solo porque es lo más humano, sino también porque es esencial para sostener el suministro de alimentos de Canadá, en particular en estos tiempos de incertidumbre.

## **CANADÁ NECESITA PROGRAMAS DE INMIGRACIÓN INCLUYENTES PARA LOS TRABAJADORES ESENCIALES**

Los trabajadores agrícolas son trabajadores esenciales para la alimentación, ellos alimentan a nuestras comunidades. Sin embargo, nuestra sociedad tiende a invisibilizar su contribución vital para garantizar nuestro suministro de alimentos y los ve como trabajadores poco calificados. Sin embargo, estas mujeres y hombres que trabajan la tierra tienen un conjunto de habilidades esenciales y particulares que no poseen muchas personas. Pero como se les considera poco calificados, suelen estar sujetos a malas condiciones de trabajo y ganan salarios bajos.

En el caso de los trabajadores agrícolas migrantes, son aún más vulnerables a los abusos. Debido a su falta de movilidad laboral, su condición de inmigrantes, la barrera del idioma y la ausencia de representación sindical, están sujetos al robo de salarios, a la falta de salud y seguridad en el trabajo, a las malas condiciones de vivienda y al aislamiento social. Esto puede dar lugar a graves problemas de salud mental.



## TRABAJADORAS AGRÍCOLAS MIGRANTES

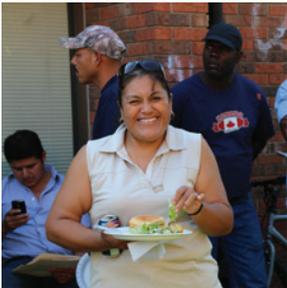
En julio de 2014, UFCW Canadá presentó una denuncia ante la Comisión de Derechos Humanos de Ontario (OHRC) en nombre de las trabajadoras migrantes mexicanas. Se solicitó a la Comisión que abriera una investigación sobre la discriminación por motivos de género practicada en la contratación y la selección por las empresas agrícolas canadienses que emplean a trabajadores agrícolas migrantes en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.

En virtud del proceso actual, los empleadores del PTAT pueden discriminar a las mujeres migrantes al solicitar trabajadores en función de su género.

El gobierno mexicano contribuye a esta tendencia declarando públicamente que, en virtud del actual memorando de entendimiento entre México y Canadá, los empleadores del PTAT tienen todo el derecho a discriminar a los trabajadores agrícolas migrantes en función de su género.

En diciembre de 2014, la OHRC emitió una declaración de posición sobre la discriminación basada en el sexo en la contratación para el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, en la que se advertía que la discriminación por motivos de género era una violación de los derechos humanos. “Los trabajadores migrantes están protegidos por muchas de las mismas leyes que protegen a otros trabajadores de Ontario, incluido el Código de Derechos Humanos de Ontario”, escribió la OHRC en su declaración.

Los datos del Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC) muestran que un promedio del 17 % de los participantes en el flujo de trabajadores poco calificados del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales son mujeres.



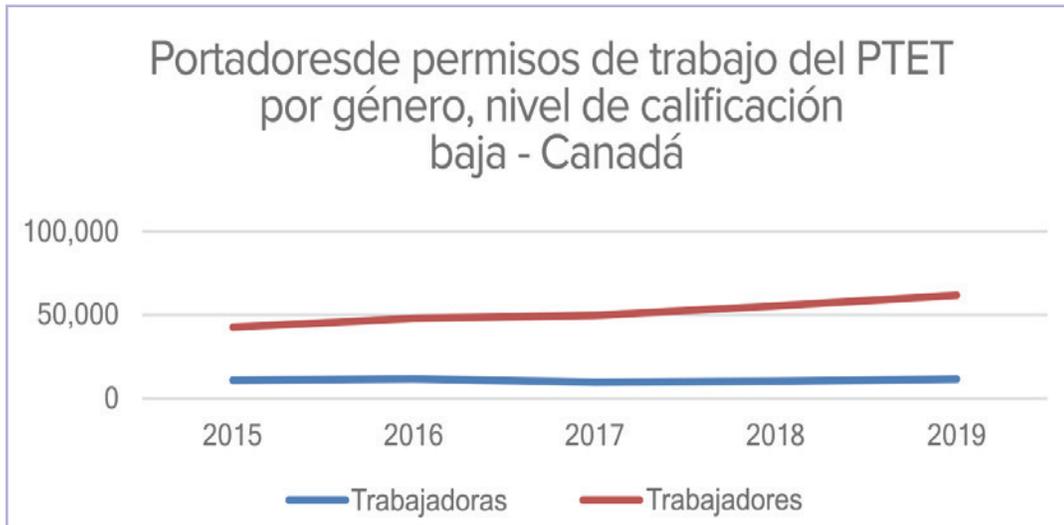


Figura 6: Canadá - Titulares de permisos de trabajo del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales por género, nivel de calificación baja, total del Canadá Fuente: IRCC, 30 de abril de 2020

Las trabajadoras agrícolas migrantes no solo son objeto de discriminación en el proceso de contratación, sino que una vez en Canadá, estas mujeres se enfrentan a un conjunto distinto de problemas adicionales.

La estructura del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales no solo aumenta el desequilibrio de poder entre trabajadores y empleadores, sino que también crea vulnerabilidades y riesgos particulares para las mujeres.

A lo largo de los años, muchas mujeres se han puesto en contacto con nuestros Centros de Apoyo de AWA, denunciando haber sufrido discriminación, acoso e incluso agresión sexual en sus lugares de trabajo, por parte de empleadores, supervisores y compañeros de trabajo. Sin embargo, su precaria situación hace que las mujeres tengan miedo de denunciar la violencia de sus empleadores o colegas. Además, no quieren ponerse en contacto con las autoridades por temor a las repercusiones en Canadá y también en su país. Estas mujeres se sienten obligadas a soportar acoso y abuso sexual para poder conseguir la extensión de su permiso de trabajo y poder continuar manteniendo a sus seres queridos en su país. Lamentablemente, los permisos de trabajo cerrados dificultan que las mujeres abandonen la violencia en el lugar de trabajo.

En ocasiones, las mujeres solicitan trabajo en el marco del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales para escapar de la violencia en sus países de origen. La violencia en el lugar de trabajo en Canadá agrava el trauma que ya están sufriendo y aumenta los síntomas de enfermedades de salud mental como la depresión y la ansiedad. Por lo tanto, también se requiere asistencia para abordar el trauma preexistente.

Por consiguiente, mientras pedimos mayor inclusión en los programas de trabajo, también debemos asegurar que las mujeres tengan información sobre sus derechos para que puedan protegerse de condiciones de violencia. Asimismo, es necesario disponer de recursos para acercarse a las trabajadoras cuando necesiten apoyo, educación o acceso a servicios.



# LA MIGRACIÓN AGRÍCOLA Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Durante los dos últimos años, UFCW Canadá en colaboración con la organización Asistencia Jurídica de Windsor (LAW), ha implementado un método integral para proteger de mejor manera a las mujeres que han sufrido, o están sufriendo abusos.

## TRATA DE PERSONAS Y EXPLOTACIÓN LABORAL

El Ministerio de Seguridad Pública de Canadá define la trata de personas como “el reclutamiento, el transporte, la ocultación, el ejercicio del control, la dirección o la influencia sobre los movimientos de una persona para explotarla, generalmente mediante la explotación sexual o el trabajo forzado”.<sup>8</sup>

*“Siempre estaba asustado porque estábamos bajo observación permanente, y nos decían que debíamos ser buenos trabajadores y no quejarnos. Nos quitaron los pasaportes ya que supuestamente estaban tramitando nuestra residencia permanente, pero después de un año, nadie había recibido nada. Cuando recibí mi pago quincenal, solo fueron unos 250 dólares por 60 horas de trabajo a la semana. Me dedujeron los costos por vivienda, el transporte, el agua, el Internet e incluso la calefacción. Tuve que compartir la habitación con otros seis compañeros de trabajo; las condiciones de alojamiento eran terribles”.*

- Un trabajador agrícola migrante sobreviviente de la explotación laboral.

## EL SUEÑO CANADIENSE TRANSFORMADO EN PESADILLA

En agosto de 2018, un grupo de trabajadores agrícolas migrantes de Centroamérica contactaron a la Alianza de Trabajadores Agrícolas de Leamington, Ontario, ya que habían sido víctimas de explotación laboral en el sur de Ontario.

Los representantes de una agencia de trabajo temporal se acercaron a estos trabajadores en sus granjas ubicadas en el sur de Ontario con falsas promesas y pretendiendo ser abogados de inmigración. Les dijeron que si dejaban a sus empleadores, obtendrían un trabajo bien remunerado, vivienda gratuita, la condición de residente permanente e incluso podrían traer a sus familias a Canadá. Debido a que estos trabajadores migrantes vivían en pésimas condiciones, lo que lamentablemente es una práctica común para los trabajadores que vienen a Canadá bajo el PTET, y además

estaban siendo maltratados por su empleador, estos trabajadores aceptaron la oferta. Dejaron a sus empleadores y se mudaron a una nueva ciudad con la esperanza de encontrar mejores condiciones de trabajo y de vida. En ese momento sus permisos de trabajo cerrados todavía eran válidos.

Una vez que llegaron a la nueva ciudad, tuvieron que entregar sus pasaportes a sus captores. Los pusieron en una casa que compartían con 12 compañeros de trabajo en condiciones de hacinamiento y estaban bajo vigilancia permanente, ya que uno de los captores vivía con ellos en el primer piso de la casa.

Además, estos trabajadores tuvieron que pagar, supuestamente para que les tramitaran sus nuevos permisos de trabajo; sin embargo, eso nunca se materializó.

Durante más de un año, estos trabajadores fueron explotados, obligados, agredidos físicamente y vivieron en condiciones de alojamiento inhumanas. Los captores incluso amenazaron con hacerle daño a sus familias en sus países de origen, ya que estos trabajadores habían proporcionado su información personal, con la esperanza del supuesto trámite de sus nuevos permisos de trabajo y residencia.

Los trabajadores ni siquiera podían ir de compras ya que tenían que apagar las luces de la casa, así como todos los aparatos electrónicos y estar en la cama máximo a las 8:30 pm.

UFCW y la AWA, en colaboración con la Asistencia Jurídica de Windsor, quien se encargó de los procedimientos legales y de inmigración, asistieron a estos trabajadores en la obtención de medidas de protección y recursos legales.

A estos trabajadores se les proporcionó un apoyo integral para que puedan navegar en el sistema y puedan obtener un Permiso de Residencia Temporal (PRT) por seis meses: Por consideración específica para víctimas de trata de personas, proceso largo y complicado. Siete trabajadores migrantes obtuvieron un PRT entre agosto y noviembre de 2018 tras ser entrevistados por la oficina del Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC). A uno de los sobrevivientes se le negó su PRT y tuvo que presentar una solicitud de refugio.

# CANADA NECESITA PROGRAMAS DE INMIGRACIÓN INCLUYENTES PARA LOS TRABAJADORES ESENCIALES



Cinco meses después, los sobrevivientes volvieron a la oficina de IRCC para renovar sus PRT. Lamentablemente, no fueron extendidas, por lo que los sobrevivientes volvieron a encontrarse en condiciones precarias. Esto sucedió, a pesar de que la Fiscalía y la policía estaban investigando sus casos.

Finalmente, en diciembre de 2019, los delincuentes fueron acusados penalmente por las autoridades pertinentes. A estos trabajadores se les concedió una vez más un permiso de residencia temporal como víctimas y testigos de un caso de trata de personas.

## PERMISOS DE TRABAJO ABIERTOS PARA TRABAJADORES VULNERABLES

En respuesta a los trabajadores extranjeros temporales que sufren abusos, el Gobierno de Canadá implementó el permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables. A partir del 4 de junio de 2019, todos los trabajadores migrantes de todas las industrias que estén siendo maltratados o enfrenten abusos físicos, psicológicos, sexuales o financieros, tienen derecho a solicitar esta nueva protección, incluidos los participantes del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales y del Programa de Movilidad Internacional.

Durante las discusiones que se realizaron para la implementación del programa de permisos de trabajo abiertos, UFCW aportó con su experiencia en el tema, mediante la organización de una serie de consultas presenciales realizadas por todo Canadá entre trabajadores migrantes miembros de la Alianza de Trabajadores Agrícolas y representantes del gobierno federal.

Aunque reconocemos que es un primer paso en la dirección correcta, el programa de permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables solo es una solución a corto plazo que no aborda los problemas estructurales del PTET. Por lo tanto, UFCW y la AWA continuará solicitando al gobierno federal que implemente permisos de trabajo abiertos para los trabajadores migrantes temporales o al menos permisos de trabajo sectoriales y programas para alcanzar la residencia permanente.

## EL PROCESO PARA OBTENER UN PERMISO DE TRABAJO ABIERTO COMO TRABAJADOR VULNERABLE

Desde la puesta en marcha de los permisos de trabajo abiertos para trabajadores vulnerables, UFCW Canadá ha tramitado más de 60 permisos de trabajo abiertos para trabajadores migrantes vulnerables en todo Canadá sin costo alguno para el trabajador y asistido en su idioma. Estos trabajadores estaban sufriendo abusos sexuales, físicos, psicológicos y financieros a manos de empleadores y supervisores inescrupulosos.

Lastimosamente, durante la pandemia del COVID-19 el maltrato se mantuvo, ya que no recibieron máscaras ni la protección adecuada, ni tampoco información sobre el COVID-19 y en muchos casos no recibieron el pago de compensación correspondiente por los 14 días de autoaislamiento.

El proceso para obtener un permiso de trabajo abierto en virtud del programa de trabajadores vulnerables demanda alrededor de 25-30 horas de trabajo por aplicación. La solicitud debe presentarse electrónicamente, en inglés o francés. Además, el trabajador afectado tiene que presentar pruebas; si las pruebas no están en idioma inglés o francés, estas deben ser traducidas por un traductor autorizado, lo cual es costoso y tarda un promedio de una o dos semanas. Los solicitantes deben presentar pruebas como: talonarios de pago, contratos de trabajo, memorandos/advertencias, fotografías, videos o audios. En la mayoría de los casos, debido al trauma, o la falta de acceso a la educación formal por parte de los solicitantes, hace que se necesiten varias reuniones para poder producir la declaración del trabajador. El contenido debe incluir las fechas, los lugares donde se produjeron los acontecimientos y tiene que explicar su el abuso recibido en detalle.

La solicitud debe llenarse en inglés o francés y toda la documentación debe enviarse electrónicamente. Esto constituye una barrera si el solicitante no habla el idioma o no está familiarizado con los equipos informáticos.

Una vez que la solicitud se ha presentado ante el IRCC, se tarda entre 2 a 5 días, en algunos casos hasta dos semanas en obtener una respuesta de un funcionario del IRCC para confirmar si el trabajador tiene motivos para continuar con la solicitud y si debe asistir a una entrevista. En caso de que el trabajador necesite asistir a una entrevista en persona o por

# CANADA NECESITA PROGRAMAS DE INMIGRACIÓN INCLUYENTES PARA LOS TRABAJADORES ESENCIALES



teléfono, un representante de UFCW acompañará al trabajador afectado. Si se aprueba la solicitud del trabajador, con o sin entrevista, el permiso de trabajo será enviado por correo y llegará, en promedio, una semana más tarde.

El permiso de trabajo abierto como trabajador vulnerable tiene una duración de un año y no puede renovarse; es un permiso de trabajo de transición para encontrar un nuevo empleador y volver al régimen de permiso de trabajo cerrado, atado a un solo empleador. Otra de las restricciones es que quienes hayan obtenido un permiso de trabajo en el marco de este programa, si abandonan Canadá, no podrán regresar.

## Francisco

Francisco había estado trabajando en Quebec durante los últimos diez años en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT). Durante los últimos dos años, estuvo sufriendo abuso psicológico y financiero por parte de su empleador. Francisco era insultado continuamente y amenazado mientras trabajaba al aire libre sin equipo de protección: no tenía sombrero ni gafas de sol, o una capacitación adecuada en materia de salud y seguridad en el trabajo. Tampoco se le permitía tomar descansos ni beber agua, y aún más grave, Francisco sufría ataques muy agresivos y racistas por parte de su empleador y estaba bajo vigilancia constante.

Un día, después de caer enfermo y ser perseguido por su empleador en el campo, Francisco decidió abandonar la granja. Se puso en contacto con UFCW e inmediatamente se le proporcionó apoyo moral y asistencia para reunir toda la documentación para sustentar su aplicación para obtener un permiso abierto. También recibió ayuda para presentar la solicitud en línea y fue acompañado por un representante de UFCW durante su entrevista con un representante del Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía del Canadá (IRCC). Con la asistencia de UFCW, Francisco fue el primer trabajador migrante en obtener un permiso de trabajo abierto como trabajador vulnerable en Canadá.

## Margarita

Margarita estaba en su primer año en Canadá como parte del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET) cuando fue agredida sexualmente en una compañía que cultiva hongos en el Área Metropolitana de Toronto. Tuvo la valentía de escapar del ambiente tóxico de trabajo en el que se encontraba y se mudó a otra ciudad de Ontario. Una vez que estuvo en un

lugar seguro, se acercó a la Alianza de Trabajadores Agrícolas (AWA) para pedir apoyo. Inmediatamente, Margarita fue asistida por un representante de UFCW/AWA para iniciar el proceso de obtención de un permiso de trabajo abierto, así como apoyo psicológico profesional por medio de una agencia aliada de UFCW. El Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC) le concedió un permiso de trabajo abierto sin necesidad de una entrevista.

## Sergio

Sergio estaba en su segundo año en Canadá como parte del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET). Él es un trabajador agrícola mexicano que sufrió abusos físicos, psicológicos y financieros por parte de sus supervisores en un invernadero en el sur de Ontario. Constantemente, Sergio era acosado e insultado para alcanzar una cuota establecida, a pesar de que su contrato estipulaba que se le debía pagar por hora. Cuando no alcanzó la cuota, fue castigado sin trabajo y sin sueldo por tres días. A Sergio y a sus compañeros de trabajo se les amenazaba regularmente con que serían regresados a México si no alcanzaban las cuotas establecidas.

Durante los 14 días de autoaislamiento obligatorio a su arribo en Canadá en el mes de abril de 2019, Sergio fue presionado para que salga del autoaislamiento y tuvo que ir a comprar su propia comida en el pueblo, tampoco recibió el sueldo de compensación durante su autoaislamiento, a pesar de que las nuevas regulaciones del PTET establecen que los trabajadores agrícolas migrantes deben ser pagados mientras se encuentran en autoaislamiento.

Las pruebas que Sergio proporcionó mostraron la carencia de medidas de salud y seguridad en el lugar de trabajo para proteger a los trabajadores de la exposición al COVID-19 y no podían practicar el distanciamiento social. Sergio, por ejemplo, compartía su casa con 21 compañeros de trabajo, además tenían que trabajar en grupos en un espacio limitado para cosechar verduras dentro del invernadero y durante su hora de almuerzo tenían que sentarse uno al lado del otro. Por si fuera poco, no se les permitía ir al baño.

Sergio indicó que no se les proporcionó la capacitación adecuada para realizar su trabajo, ni tampoco en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Sergio y sus

# CANADA NECESITA PROGRAMAS DE INMIGRACIÓN INCLUYENTES PARA LOS TRABAJADORES ESENCIALES

compañeros de trabajo estaban obligados a subir a plataformas elevadas sin el equipo de protección personal (EPP) adecuado y nunca recibieron capacitación para manipular equipos pesticidas o vagones eléctricos, dejándolos con el constante temor de sufrir un accidente de trabajo.

Además, los pesticidas se esparcían mientras los trabajadores estaban dentro del invernadero, exponiéndolos al envenenamiento o graves problemas de salud. Según las directrices del Ministerio de Salud de Canadá, el tiempo de reingreso al invernadero debe ser de por lo menos de 6 a 8 horas, preferiblemente después de 24 horas.

Por si esto no fuera poco, la casa estaba infestada con cucarachas, los colchones estaban en mal estado, había una estufa con solo dos quemadores para 21 personas. El Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía del Canadá (IRCC) le concedió a Sergio un permiso de trabajo abierto sin necesidad de una entrevista.

## PERMISOS DE TRABAJO ABIERTOS PARA TODOS LOS TRABAJADORES MIGRANTES

UFCW Canadá, constantemente ha demandado al gobierno federal que permita una mayor movilidad a los trabajadores del PTET, mediante la concesión de permisos de trabajo abiertos a los trabajadores migrantes. Esta implementación permitirá que los trabajadores migrantes del sector agroalimentario tengan menos probabilidades de sufrir maltrato y abusos a manos de empleadores inescrupulosos, ya que tendrían movilidad laboral. En caso de que no se puedan implementar los permisos de trabajo abiertos para estos trabajadores, los permisos de trabajo sectoriales podrían ser una alternativa real.

## PERMISOS DE TRABAJO SECTORIALES

En el caso de que no se implementen los permisos de trabajo abiertos, UFCW recomienda que el gobierno introduzca al menos permisos de trabajo sectoriales específicos para cada ocupación a fin de brindarle a los trabajadores migrantes la posibilidad de la movilidad laboral. Además, acceso al sistema de Seguro de Empleo (EI) debe ser reformado para garantizar que los trabajadores migrantes puedan acceder a las prestaciones que este seguro ofrece.

Por más de tres décadas, UFCW Canadá y la Alianza de Trabajadores Agrícolas han advertido que Canadá

desesperadamente necesita un sistema de inmigración más inclusivo, protector y sólido. Un Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales ampliado no puede ser considerado como una solución a los problemas laborales del sistema agroalimentario de Canadá. Por consiguiente, atraer a un número mayor de canadienses y residentes permanentes para que se integren a la industria agrícola -mediante incentivos y programas activos del mercado laboral- tiene que ser considerado como un elemento fundamental para satisfacer las necesidades del sector.

## BENEFICIOS DE LOS PERMISOS DE TRABAJO SECTORIALES

Según nuestra experiencia, muchos trabajadores agrícolas migrantes se quedan con el empleador que les ofreció su contrato original durante varias temporadas. Creemos que estos trabajadores seguirán permaneciendo con su empleador original siempre y cuando las condiciones de trabajo sean justas, se reconozca y respete los derechos laborales y en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo. En caso de que se implemente el programa de permisos de trabajo para una ocupación específica, los trabajadores podrán, en el entorno adecuado, optar por dejar a los empleadores que no ofrezcan un trato decente y justo, o un puesto de trabajo competitivo dentro del mercado laboral. Los trabajadores extranjeros temporales podrían beneficiarse de un mercado laboral más competitivo en el sector agrícola, en el que los empleadores estarían incentivados a retener a los trabajadores que contrataron, ya que de lo contrario, se arriesgarían a perderlos en favor de otros empleadores que ofrezcan mejores condiciones laborales.

De igual manera, el desequilibrio de poder facilitado por los permisos de trabajo específicos (atado a un empleador) podría ser superado, ya que se permitiría a los trabajadores extranjeros temporales buscar nuevas oportunidades en las que su mano de obra sea valorada y debidamente compensada.

Sin temor a perder su puesto en el programa, los trabajadores extranjeros temporales podrían seguir beneficiándose de esta política y al mismo tiempo mitigar su vulnerabilidad. Sin embargo, los trabajadores sólo ejercerán esta opción de manera realista si:

1. Se abordan las barreras lingüísticas y de comunicación para garantizar que los trabajadores estén informados de las oportunidades existentes;
2. Se adoptan medidas para garantizar que los trabajadores puedan investigar y ejercer las opciones de movilidad laboral sin temor a represalias por parte de los empleadores;

# CANADA NECESITA PROGRAMAS DE INMIGRACIÓN INCLUYENTES PARA LOS TRABAJADORES ESENCIALES

3. Los trabajadores cuentan con el apoyo adecuado para asistirlos a navegar por el sistema.

La implementación de permisos de trabajo sectoriales sería muy positiva para los empleadores, ya que esa medida mejoraría los resultados en el mercado laboral para el sector agrícola. De esta manera, se crearía eficiencia para los empleadores que buscan cubrir vacantes de empleo.

Los largos tiempos de espera y costos de tramitación desaniman la participación en el mercado laboral. Este nuevo régimen aumentaría efectivamente la demanda de mano de obra en el sector agrícola, lo que podría estimular la históricamente baja participación de los canadienses en este sector. Los trabajadores canadienses podrían beneficiarse de las presiones competitivas sobre los empleadores para atraer y retener a empleados valiosos, al ofrecer oportunidades para adquirir conocimientos y experiencia en lugar de mano de obra extranjera temporal.

## SEGURO DE EMPLEO: DECADAS DE APORTACIONES SIN PRESTACIONES RECIBIDAS

Finalmente, UFCW Canadá comparte la preocupación expresada por el Congreso Laboral Canadiense en relación con el acceso de los trabajadores migrantes al seguro de empleo (EI). Con el permiso de trabajo sectorial, los trabajadores migrantes podrían atravesar por un período de transición entre trabajos, en el que no tendrán ingresos económicos. Todos los trabajadores migrantes contribuyen al seguro de empleo y, por lo tanto, deberían poder acceder a sus prestaciones siempre y cuando cumplan con los requisitos.

## ACCESO REAL A LA RESIDENCIA PERMANENTE PARA LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES

En julio de 2019, el Comité Permanente del Senado sobre Agricultura y Silvicultura recomendó acertadamente que el gobierno de Canadá estableciera mecanismos que dieran prioridad al acceso a la residencia permanente para los trabajadores extranjeros temporales en los sectores agrícola y agroalimentario, que se ven particularmente afectados por la escasez de mano de obra. Su investigación determinó que, particularmente en la industria cárnica y de cultivo de hongos, los trabajadores permanecen en sus puestos de trabajo durante un promedio de 10 años. Encontrar la forma de que esos trabajadores permanezcan en el país de manera

permanente podría ofrecer una solución duradera a la escasez de mano de obra en estos sectores y de esta manera ayudar a resolver sus necesidades a largo plazo.<sup>9</sup>

En el 2016, UFCW Canadá presentó ante el Comité Permanente de Recursos Humanos, Aptitudes y Desarrollo Social y Estatus de las Personas con Discapacidad, la necesidad de que todos los trabajadores agrícolas migrantes tuvieran acceso a la residencia permanente.<sup>10</sup>

UFCW Canadá formuló sus recomendaciones sobre la base de la exitosa experiencia con sus miembros empleados por varios importantes empleadores nacionales, como Maple Leaf Foods, Olymel, Hylife Foods y Cargill Ltd.

Por medio de la negociación colectiva con estos empleadores, UFCW Canadá consiguió que se que los miembros sindicalizados se conviertan en residentes permanentes de Canadá. UFCW Canadá trabaja estrechamente con estos empleadores en el establecimiento de sistemas y apoyos que permiten la reunificación familiar, servicios de asentamiento, clases de inglés como idioma adicional y las traducciones de los contratos colectivos en sus idiomas.

A modo de ejemplo, el local 832 de UFCW Canadá estableció un moderno centro de capacitación en Brandon, Manitoba, convirtiéndose en el mayor proveedor de clases de inglés como idioma adicional en el norte de Manitoba.

En resumen, gracias a nuestros esfuerzos combinados, miles de trabajadores migrantes ahora pueden llamar a Canadá su hogar permanente. Lo que se suponía que era un programa de trabajo temporal, se convirtió en un programa de inmigración permanente.

En 2014, UFCW Canadá y estos empleadores negociaron y firmaron un Memorando de Entendimiento, en el que se establecía un entendimiento compartido de lo que debería suponer un régimen de inmigración sostenible. El siguiente extracto de ese memorando de entendimiento resume ese requerimiento:

9 Senado de Canadá, Informe de la AGFO - Crecimiento del sector alimentario de valor agregado de Canadá, <https://sencanada.ca/en/Committees/agfo/Reports/42-1>

10 Una nueva visión para un sistema de inmigración sostenible: 1 de junio de 2016. UFCW Canadá

# CANADA NECESITA PROGRAMAS DE INMIGRACIÓN INCLUYENTES PARA LOS TRABAJADORES ESENCIALES

“El Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales nunca ha sido una alternativa coherente, estratégica o razonable para lo que requiere la economía canadiense: un régimen de inmigración que permita a las personas con una variedad de conocimientos convertirse en residentes permanentes y con el tiempo en ciudadanos de Canadá”.

En 2017, en la provincia de Alberta, el Local 401 de UFCW, incluyó en su contrato colectivo con Cargill High River, el compromiso entre el sindicato y la empresa de: *“cooperar para ofrecer oportunidades a los trabajadores extranjeros a fin de que conserven de manera permanente su empleo y su condición en Canadá mediante permisos y/o programas para obtener y proporcionar opciones para que los trabajadores extranjeros, en última instancia, obtengan la condición de empleo permanente en la empresa y/o la residencia permanente en Canadá a través de programas como el Programa de Inmigrantes Nominados de Alberta (AINP)”*.

Durante más de 20 años, UFCW Canadá ha participado activamente con la comunidad académica facilitando investigaciones que conciernen a las comunidades de trabajadores migrantes en Canadá y en sus países de origen. Esta oportunidad también ha permitido a UFCW Canadá publicar trabajos sobre temas relacionados con los trabajadores migrantes.

De igual manera, durante las últimas tres décadas, UFCW Canadá ha tenido el privilegio de trabajar con una amplia lista de organizaciones e individuos en la promoción de un sistema de inmigración racional y sostenible. Permitted de esta manera, desarrollar una profunda comprensión y experiencia sobre la problemática, las relaciones y compromisos relacionados con el anticuado régimen de trabajadores migratorios de Canadá y las necesidades de nuestro país para continuar progresando.

## LA NECESIDAD DEL ESTATUS DE INMIGRACIÓN PERMANENTE

En el pasado, la comunidad empresarial ha exigido un mayor acceso a los trabajadores para dotar de personal a las granjas canadienses, invernaderos, plantas procesadoras de carne, hoteles y en el sector de la construcción. . En muchos casos, este requerimiento da lugar a que los trabajadores migrantes lleguen a Canadá por medio de los diferentes flujos del PTET.

Sin embargo, los trabajadores migrantes no deberían ser vistos como una solución a corto plazo para la escasez de mano de obra, ya que los trabajadores migrantes son una pieza clave de la fuerza laboral de Canadá. No obstante, la permanencia de los trabajadores migrantes en Canadá puede ser temporal, en muchos casos, pero los empleos de bajos salarios en los que están empleados son permanentes.

En cuanto a la naturaleza del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales, el término “temporal”, es un concepto erróneo. Como se ha establecido, las industrias agrícola y agroalimentaria ha dependido de los trabajadores agrícolas migrantes durante más de 50 años. Cada vez se emplea más Trabajadores Extranjeros Temporales durante todo el año, así que no hay nada de temporal en ello. Muchos trabajadores del PTET han estado viniendo a trabajar en Canadá por más de 20 años. Según nuestra experiencia, un grupo importante de participantes en el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales con bajos salarios, no viene a Canadá con la intención de trabajar temporalmente y marcharse. Estos trabajadores, esperan encontrar un camino para pasar de ser trabajadores temporales y precarios a residentes permanentes.

Canadá es una nación desarrollada que se enorgullece de ser un lugar de refugio seguro. En este país diverso, los derechos humanos están garantizados para todos y la noción de igualdad es un objetivo al que aspiramos continuamente. Pero en realidad, esta afirmación un tanto idealista sólo puede hacerse realidad cuando eliminamos el aspecto “temporal” del programa de trabajadores extranjeros temporales.

La condición de inmigración precaria que se ha desarrollado con el actual PTET, no es una parte sostenible ni deseable de las necesidades del mercado laboral de Canadá, ni la de un régimen de inmigración moderno.

Anteriormente, Canadá dependía de un sistema de inmigración más saludable, actualmente permitimos que exista un sistema que está abierto a la explotación de una fuerza laboral vulnerable en lugares de trabajo no sindicalizados.

# CANADA NECESITA PROGRAMAS DE INMIGRACIÓN INCLUYENTES PARA LOS TRABAJADORES ESENCIALES



Los trabajadores migrantes merecen las mismas oportunidades para buscar una nueva vida en Canadá. Sin una condición de inmigración permanente, la indefensión para ser abusado seguirá siendo un elemento estrechamente vinculado al PTET, en particular en lo que respecta a la falta de aplicación proactiva de los derechos en el lugar de trabajo y otros derechos.

A medida que los trabajadores migrantes se establecen a Canadá como su hogar, de manera natural se entrelazan con la sociedad canadiense, teniendo como resultado que más de su dinero sea gastado en Canadá.

Un ejemplo exitoso para obtener la residencia permanente, es la colaboración entre UFCW Canadá con Maple Leaf Foods (MLF) y el gobierno provincial de Manitoba para acceder al Programa de Nominados Provinciales. UFCW Canadá y MLF continúan colaborando para garantizar que el reclutamiento y la integración de los Trabajadores Extranjeros Temporales en Maple Leaf Foods sea respetuosa y provechosa. De los 2,487 Trabajadores Extranjeros Temporales contratados desde 2002, el 80 % ha conseguido el estatus de residente permanente, un resultado en el que todos ganan.

Cuando los trabajadores migrantes trabajan en MLF, se convierten en parte de una inversión en Canadá. UFCW Canadá y MLF apoyan activamente a los trabajadores agrícolas en el proceso de asentamiento e integración en Canadá. Con este apoyo, ellos a su vez formarán parte de la construcción del futuro de su empresa, su nueva comunidad, su sindicato y su nuevo hogar: Canadá.

Canadá tiene que ver a la prosperidad de los trabajadores migrantes como una inversión en el país. Es imperativo apoyar activamente en el proceso de asentamiento y fomentar su integración a Canadá. La principal recomendación de UFCW Canadá es que los trabajadores tengan la opción de entrar a Canadá como residentes permanentes.

La denominada “vía hacia la residencia permanente” es una alternativa mucho menos deseable que la residencia permanente a su arribo en Canadá. Un ejemplo de este proceso de dos etapas es el que deben soportar los

trabajadores en el marco del Programa de Cuidado para Niños o Adultos. Si bien algunos de los participantes en este programa pueden lograr la residencia permanente con el tiempo, sabemos por nuestros colegas de la organización no gubernamental Migrante Canadá, que el camino hacia la permanencia está abierto al abuso y la explotación.

En nuestra experiencia, en los entornos no sindicalizados, donde los empleadores se vigilan a sí mismos, la “vía hacia la residencia permanente” no se ejecuta por sí misma, como en la exitosa relación entre UFCW Canadá y MFL o con nuestros empleadores sindicalizados.

A menudo, los programas provinciales de trabajadores nominados se presentan como un incentivo para los trabajadores migrantes de países en desarrollo. Hemos documentado casos en que los trabajadores no sindicalizados sufren abuso físico, acoso sexual, reciben un salario inferior al salario mínimo provincial, se les presiona para que logren una cuota y se les castiga económicamente si no cumplen la cuota, como si fuera poco, no reciben pago de horas extras. En muchos casos, si un trabajador migratorio denuncia estos abusos, corre el riesgo de perder el acceso a la residencia permanente a través del programa provincial de trabajadores nominados.

## **EQUIDAD PARA LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS SIN ESTATUS MIGRATORIO**

Hoy, más que nunca, los trabajadores de la industria agroalimentaria están desempeñando un papel fundamental en sostener y hacer posible que los canadienses tengan frutas y verduras de alta calidad en sus mesas.

UFCW y la AWA han pedido al gobierno federal que ponga en marcha un programa para ayudar a los trabajadores migrantes de la industria alimentaria que no tienen estatus migratorio para tener la posibilidad de obtener residencia permanente para superar su condición de vulnerabilidad. En enero de 2020 el Congreso Laboral de Canadá (CLC) y el Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía del Canadá (IRCC) pusieron en marcha un programa similar para facilitar el acceso a la residencia permanente a 500 trabajadores y sus familias, en el sector de la construcción del área metropolitana de Toronto.

El gobierno federal y los gobiernos provinciales tienen la oportunidad histórica de conceder la residencia permanente a los trabajadores esenciales del sector alimentario que no tienen estatus migratorio, no sólo porque es lo más humano y solidario, sino porque es esencial para mantener el suministro de alimentos del Canadá, particularmente en estos tiempos de incertidumbre.

Muchos de estos trabajadores del sector alimentario llegaron a Canadá con un permiso de trabajo válido, pero debido al abuso laboral y al maltrato de empleadores inescrupulosos, prefirieron dejar a sus empleadores y otros por diferentes razones. Actualmente, estos trabajadores están ayudando para que Canadá pueda garantizar la producción de alimentos y suplir la escasez de mano de obra en el sector agroalimentario.

Para UFCW Canadá, todos los trabajadores deben ser tratados con dignidad y respeto, pero debido a su condición migratoria, estos trabajadores suelen trabajar a través de agencias de trabajo temporal que se aprovechan de ellos. Además, no tienen acceso a la atención de la salud, ni a programas sociales, dejándolos muy vulnerables.

## COOPERACIÓN GUBERNAMENTAL CON GUATEMALA Y MÉXICO

UFCW Canadá tiene una larga historia de representación y asistencia a los trabajadores extranjeros que vienen a Canadá para trabajar en el sector agrícola. Estos esfuerzos en defensa de los derechos de los trabajadores han trascendido las fronteras canadienses.

Como parte de la labor de defensa para mejorar los derechos de los trabajadores y su bienestar, UFCW Canadá ha promovido y ha firmado acuerdos para proteger a los trabajadores migrantes a nivel gubernamental y con organizaciones sin fines de lucro tanto de México, como de Guatemala. Estos acuerdos incluyen la capacitación de trabajadores migrantes sobre los derechos humanos y laborales, y la salud y seguridad en el lugar de trabajo. A continuación, destacamos algunos de estos logros.

### GUATEMALA

En 2010 los esfuerzos de UFCW lograron que se pusiera fin al depósito de seguridad que los trabajadores agrícolas guatemaltecos temporales tenían que pagar para poder venir a trabajar en Canadá. Antes del cambio de esta política, más de

4000 trabajadores agrícolas temporales tenían que pagar un depósito de 400 dólares que representa una parte significativa de lo que un trabajador guatemalteco gana en promedio en un año. Era muy común solicitar dinero prestado a través de usureros, y en caso de no ganar lo suficiente para pagar la deuda, los usureros podían despojarlos de sus bienes, de esta manera, poniendo a estos hombres y mujeres en una posición muy vulnerable.

En 2016, se celebró una serie de talleres en línea entre el Ministerio de Relaciones Exteriores y representantes de UFCW para examinar los problemas que los trabajadores migrantes de Guatemala enfrentan en Canadá.

Más recientemente, en el año 2019, UFCW y la AWA, en coordinación con la Embajada de Guatemala en Ottawa, ayudaron a un grupo de trabajadores migrantes del sector alimentario a obtener permisos de trabajo abiertos como trabajadores vulnerables y de esta manera, poder abandonar las condiciones de trabajo inhumanas en las que se encontraban.

### MEXICO

Desde el año 2007, UFCW Canadá ha venido trabajando estrechamente con representantes del poder ejecutivo y legislativo de México. Sin lugar a duda, las instituciones estatales de México son los tradicionales proveedores de servicios directos a los trabajadores migrantes en asuntos relacionadas con la educación, la salud y los servicios sociales. En este sentido, UFCW Canadá emprendió una estrategia para establecer acuerdos de colaboración mutua con los estados de Tlaxcala, Oaxaca, Guerrero, Michoacán y Ciudad de México, ya que una proporción significativa de los trabajadores migrantes que trabajan en Canadá, provienen de estas jurisdicciones. **El acuerdo firmado en el 2011 con la Coordinación Nacional de Oficinas Estatales de Atención al Migrante (CONOFAM), permitió ofrecer capacitación para las autoridades, los trabajadores y sus familias de 29 estados de México, lo que permitió visibilizar la necesidad de protección y representación de los trabajadores mexicanos en Canadá.**

**En Tlaxcala se organizaron jornadas de capacitación con el gobierno del estado y con los gobiernos municipales; se realizaron seminarios con el Colegio de Tlaxcala y se realizaron encuestas en diversos municipios.**

**En Oaxaca se llevaron a cabo talleres de capacitación con diversas instancias del gobierno del estado, y se levantaron**

censos migratorios en los municipios con mayor número de trabajadores agrícolas que trabajan en Canadá.

En Michoacán se brindaron capacitaciones con el gobierno del estado y se desarrolló un programa de capacitación permanente con diversos municipios.

En Guerrero se desarrollaron diversos programas de capacitación con las autoridades estatales y municipales y de manera relevante, se realizó un censo migratorio en el municipio de Chilapa, que es el de mayor número de trabajadores agrícolas guerrerenses en Canadá.

En la Ciudad de México se estableció una colaboración muy estrecha para capacitar a los funcionarios estatales y fortalecer sus capacidades institucionales para atender a los trabajadores agrícolas temporales en Canadá.

En el Estado de México hubo un trabajo relevante con el gobierno del estado y con los municipios de mayor número de trabajadores a Canadá, como Juchitepec que es el municipio que más trabajadores aporta al PTAT en todo el país.

De la misma manera, se brindó capacitación y difusión en los estados de Zacatecas, Hidalgo, Nuevo León, Puebla, Morelos, Guanajuato, San Luis Potosí, Nayarit, Yucatán, Chiapas, Veracruz y Jalisco.

En 2013, UFCW Canadá y la Confederación Nacional Campesina (CNC) de México firmaron un acuerdo histórico para garantizar la protección y la defensa de los derechos de los trabajadores agrícolas migrantes en México, Canadá y Estados Unidos. La capacitación en materia de derechos laborales, supervisión y promoción de los mismos, fueron los pilares del acuerdo. En su calidad de aliados estratégicos, UFCW Canadá y la CNC han intercambiado su experiencia y capacidad política para dar voz a las demandas de los trabajadores agrícolas migrantes mexicanos a nivel internacional.

**Una de las más antiguas alianzas de UFCW Canadá es con la Central Campesina Cardenista (CCC). La relación data del año 2008, cuando se firmó la primera Carta de Intención y que en febrero de 2020 se ratificó, a través del “Acuerdo de Apoyo y Cooperación Mutua Para la Defensa y Promoción de los Derechos Laborales de Trabajadores Migrantes Temporales Mexicanos en Canadá”. Se trata de una alianza estratégica porque es la organización campesina con mayor empuje en México. El objetivo es “defender los derechos**

**laborales y humanos de los trabajadores mexicanos temporales durante su estadía laboral en Canadá y a su retorno a México en las mejores condiciones de salud posibles”.**

En febrero de 2020, también se firmó un acuerdo con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), con la finalidad de certificar las competencias laborales de los trabajadores agrícolas temporales mexicanos que laboran en Canadá. Se trata de un acuerdo visionario y estratégico en el marco del nuevo Tratado de Libre Comercio de América del Norte, T-MEC.

Es relevante señalar que también en febrero de 2020 se firmó un acuerdo con el Municipio de Macuspana, Tabasco, con la finalidad de desarrollar políticas y programas de capacitación y en materia de salud, así como la realización de censos migratorios y un programa piloto para generar un modelo de contratación laboral.

En marzo de 2020, en la ciudad de Toronto, Canadá, UFCW Canadá firmó un nuevo acuerdo con la organización sindical de mayor crecimiento, incidencia e interlocución de México, la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM), que tiene por objeto fortalecer la protección de los trabajadores migrantes mexicanos mientras se encuentran en Canadá. **Se trata de una alianza estratégica porque el método de trabajo consiste en fortalecer los derechos laborales en los dos países, a favor de los trabajadores agrícolas temporales.**

**En su calidad de aliados estratégicos, UFCW Canadá y la CATEM también podrán compartir su experiencia y capacidad política para dar voz a las demandas de los trabajadores agrícolas migrantes mexicanos en Canadá.**

Gracias a este acuerdo de cooperación, será posible aplicar enfoques coordinados de comunicación y capacitación centrados en los derechos laborales y de salud y seguridad en el lugar de trabajo para proteger de mejor manera a los trabajadores migrantes durante su estadía en Canadá. Uno de los hitos del acuerdo es el establecimiento de una nueva base de datos para intercambiar información sobre las condiciones a las que se enfrentan los trabajadores agrícolas migrantes en México y Canadá. Esta investigación y análisis se utilizará para desarrollar programas innovadores para el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores migrantes.

## EI: SEGURO DE EMPLEO

Para los trabajadores agrícolas migrantes que participan en el PTAT, el Seguro de Empleo (EI) de Canadá es un régimen contemporáneo equivalente al impuesto del siglo XIX, que consistía en cobrar un impuesto a los trabajadores chinos cada vez que ingresaban a Canadá. Actualmente, en lugar de un pago por adelantado, el impuesto se recauda por medio de una deducción obligatoria por la duración del empleo. En definitiva, estos trabajadores no pueden convertirse en residentes permanentes.

Se estima que los trabajadores del PTAT y sus empleadores pagan unos 21.5 millones de dólares anuales en primas de EI y contribuyen con casi 49 millones de dólares cada año al Plan de Pensiones Canadiense (CPP), que a su vez beneficia a los jubilados y trabajadores canadienses que han perdido sus empleos. Los trabajadores participantes en el PTAT también pagan 20 millones de dólares en concepto de impuesto sobre la renta anual. Estos ingresos generados por los de impuestos, financian programas y servicios esenciales como educación postsecundaria y programas sociales para niños en Canadá. En total, los trabajadores agrícolas migrantes temporales y sus empleadores contribuyen con unos 90.6 millones de dólares al gobierno canadiense cada año. Mientras trabajan en Canadá, los trabajadores del PTAT gastan más de 22 millones de dólares en la economía canadiense, dinero que ayuda a las empresas locales y a sus empleados. Se estima que los trabajadores del PTAT generan una producción económica de al menos 4,500 millones de dólares en el sector agrícola de Canadá, lo que a su vez sustenta al menos 19,200 puestos de trabajo nacionales al año. La contribución total a la economía canadiense de los trabajadores participantes en el PTAT y sus empleadores se estima en 4,650 millones de dólares por año.<sup>11</sup>

Los trabajadores del PTAT contribuyen de manera abrumadora a la economía y la sociedad canadiense, y realizan importantes aportes al sistema del Seguro de Empleo. Es totalmente injusto que el gobierno canadiense niegue a estos trabajadores la plena elegibilidad para las prestaciones por: pérdida de trabajo, permiso de maternidad o paternidad y de asistencia humanitaria.

El Seguro de Empleo es un programa federal administrado por el Gobierno de Canadá, un régimen de aseguramiento y una red de seguridad que proporciona ayuda económica cuando se interrumpen los ingresos del empleo. El propósito del Seguro de Empleo es proporcionar a los miembros de la fuerza laboral activa, una medida de protección económica.

<sup>11</sup> UFCW Canadá 2014, La gran estafa canadiense: un caso económico para restablecer el pleno acceso a las prestaciones especiales del EI para los trabajadores del PTAT

El Seguro de Empleo consta de prestaciones regulares y especiales. Los beneficios regulares son disponibles para cualquier persona que califique después de la terminación del empleo. Los beneficios especiales por maternidad, paternidad y de asistencia humanitaria, se aplican en circunstancias especiales cuando se afecta la capacidad de empleo del trabajador.

Para que un trabajador agrícola migrante tenga acceso a los beneficios del Seguro de Empleo, esto dependerá del programa que facilitó su migración. Los trabajadores agrícolas migrantes participantes en el PTAT, considerados trabajadores de baja calificación, en teoría tienen acceso a todo el espectro de beneficios del Seguro de Empleo. Por otra parte, a los trabajadores del PTAT se les niega el acceso a la prestación general del seguro de desempleo y existen obstáculos para que accedan a las prestaciones especiales.

La interacción de la administración del PTAT y los criterios de elegibilidad del Seguro de Empleo hacen imposible que los trabajadores del PTAT accedan a las prestaciones generales de desempleo.

El párrafo 1 del artículo 18 de la Ley del Seguro de Empleo excluye a los trabajadores de las prestaciones generales de desempleo, si el trabajador no es capaz de trabajar y no está disponible para hacerlo. Se ha interpretado que este requisito exige la residencia permanente en Canadá. Los trabajadores del PTAT no pueden residir en Canadá más allá del 15 de diciembre del año en curso. En su mayoría, los trabajadores participantes en el PETAT regresan a sus países una vez que la temporada ha terminado, por lo general antes de finalizar el año.

Los trabajadores agrícolas migrantes poseen un documento de residencia y un documento de trabajo. El documento de residencia permite la residencia temporal en Canadá mientras que el permiso de trabajo facilita que el trabajador migrante pueda trabajar.

Si el trabajador agrícola migró a través del PTAT, normalmente el estatus de residencia temporal (permiso de trabajo) dura más que el contrato de empleo. La residencia temporal se permite hasta el 15 de diciembre, pero en la mayoría de los casos la producción agrícola termina meses antes.

En caso de que un trabajador migrante permanezca en Canadá durante el período comprendido entre el cese del trabajo y el vencimiento de la residencia temporal, en teoría podría acceder las prestaciones generales de desempleo.

En la práctica, los trabajadores del PTAT generalmente no permanecen en Canadá después que la temporada de cosecha ha terminado. Además, los trabajadores del PTAT viven en la granja y su empleador organiza su transporte de regreso a sus países. En consecuencia, los trabajadores agrícolas migrantes suelen regresar a su país de origen poco después de que su mano de obra ya no es necesaria. Una vez fuera de Canadá, no tienen derecho a recibir prestaciones de desempleo.

Al quedar excluidos de la prestación general del Seguro de Empleo, los trabajadores del PTAT sólo tienen derecho (parcialmente) a las prestaciones especiales por motivos de paternidad, maternidad o de asistencia humanitaria en efecto desde el año 2003. En el 2012, el gobierno del Primer Ministro Stephen Harper restringió severamente el acceso a estas prestaciones al exigir un permiso de trabajo válido y un número de seguro social vigente.

Las prestaciones de paternidad o maternidad del Seguro de Empleo están disponibles para los padres que cuidan a un recién nacido o a un niño recién adoptado antes de que cumplan su primer año de vida. Las prestaciones de paternidad o maternidad tenían una cobertura por un máximo de 35 semanas. En el 2012, Diane Finley, Ministra de Trabajo y Economía Social de Canadá (ESDC), modificó los reglamentos para exigir un permiso de trabajo válido y un número de seguro social vigente para poder acceder a las prestaciones especiales. Estos cambios redujeron dramáticamente el acceso a las prestaciones especiales del Seguro de Empleo, ya que los trabajadores del PTAT tienen que salir de Canadá antes del 15 de diciembre de cada año y por lo general su permiso de trabajo puede vencer antes. Los trabajadores agrícolas migrantes que solicitan las prestaciones especiales de paternidad o maternidad del Seguro de Empleo reportan bajos índices de éxito.

UFCW Canadá aprovecha esta oportunidad para reafirmar nuestra denuncia ya que es injusto que los trabajadores del PTAT tengan que pagar por un programa al que no pueden acceder de manera efectiva. Por lo que volvemos a solicitar que se restablezca el acceso a las prestaciones especiales del Seguro de Empleo, principalmente EI, en particular las prestaciones de paternidad y maternidad.

### **COSECHA DE LA MUERTE: FALTA DE PROTECCION EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

El trabajo agrícola no solo es uno de los más precarios de Canadá, sino también uno de los más peligrosos y riesgosos. Los trabajadores agrícolas se enfrentan a una serie de peligros biológicos, químicos, físicos y psicológicos, al haberse reportado un alto número de lesiones superiores a los promedios provinciales.

En 2006, después de una larga lucha legal y una campaña pública de sensibilización, UFCW Canadá logró que se incluyera a los trabajadores agrícolas de Ontario en la Ley de Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo. En el mismo sentido, en el año 2016, se logró que los trabajadores agrícolas de la provincia de Alberta sean incluidos en Ley de Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo, después de años de lucha por parte de UFCW Canadá y la Alianza de Trabajadores Agrícolas. En la actualidad, la legislación provincial sobre salud y seguridad ocupacional cubre a casi todos los trabajadores agrícolas de Canadá, con excepción de Ontario y Alberta en donde la ley ha sido reformada, dejando como resultado, menos protecciones para los trabajadores agrícolas en estas dos provincias.

El 98 % de los trabajadores agrícolas migrantes que participaron en las capacitaciones realizadas en los Centros de Apoyo de la Alianza de Trabajadores Agrícolas, manifestaron que no recibieron ninguna capacitación sobre salud y seguridad en su lugar de trabajo por parte de su empleador, y no tenían conocimiento de sus derechos y obligaciones antes de haber participado en los talleres de UFCW Canadá.

Además, es importante destacar los problemas adicionales de salud y seguridad en el trabajo a los que se enfrentan los trabajadores agrícolas migrantes. Estar cubiertos por la legislación de salud y seguridad laboral es solo el primer paso.

Toda la legislación provincial de salud y seguridad laboral debe elaborar reglamentos específicos para la industria. Una legislación eficaz en materia de salud y seguridad en lugar de trabajo, debe tener en cuenta las realidades del trabajo agrícola. El estrés y fatiga por calor, el trabajo en espacios reducidos y la operación de equipo agrícola pesado son cuestiones que deben abordarse en los reglamentos de salud y seguridad laboral.

Es fundamental contar con una definición de trabajo peligroso que refleje las realidades del sector agrícola.

Un régimen eficaz de salud y seguridad laboral para los trabajadores agrícolas migrantes debe responder al extremo desbalance que existe en la relación laboral y a las repercusiones que tiene en la aplicación de sus derechos.

El aumento de la precariedad genera un clima de temor en el que es poco probable que los trabajadores migrantes ejerzan su derecho a rechazar un trabajo peligroso o a solicitar atención médica. Desde la apertura del primer Centro de Apoyo de la Alianza de Trabajadores Agrícolas en 2002, hemos sido testigos del de su precariedad e inseguridad laboral. Esto aumenta los riesgos de salud y seguridad en el trabajo e impide que los trabajadores agrícolas migrantes busquen atención médica y hagan valer sus derechos.

Existen innumerables casos de empleadores que despiden y organizan la deportación de trabajadores migrantes enfermos o lesionados, lo que tiene un efecto intimidante e impide que se hagan reclamos.

Según los datos reunidos en los Centros de Apoyo de la Alianza de Trabajadores Agrícolas por todo Canadá, entre los años de 2000 y 2020, se estima que unos 1,400 trabajadores agrícolas migrantes fueron repatriados sin recibir una atención médica adecuada. Estos trabajadores sufrieron accidentes de trabajo que no fueron notificados a las oficinas provinciales de compensación laboral.

En este clima de temor e inseguridad, los trabajadores agrícolas migrantes denunciaron un sin número de abusos, entre ellos, lugares de trabajo inseguros, transporte y vivienda en malas condiciones, únicamente ante defensores comunitarios, bajo la protección del anonimato. Los trabajadores agrícolas migrantes describen riesgos en el lugar de trabajo como caídas de altura, cortes con cuchillos por su mal estado, además de lesiones causadas por maquinaria. De igual manera, denuncias por la falta de mantenimiento de los equipos.

Constantemente, representantes de la Alianza de Trabajadores Agrícolas reciben reportes y testimonios de trabajadores agrícolas migrantes que tienen miedo si paran de trabajar debido a lesiones. El miedo a no ser llamado en la siguiente temporada es permanente, ya que muchos trabajadores agrícolas migrantes que sufrieron lesiones o se quejaron fueron excluidos del programa por sus empleadores. Los trabajadores también informan que cuando sienten dolor, a menudo deciden no decir

nada porque se sienten avergonzados y temen que el empleador los envíe de vuelta a su país.

El transporte proporcionado por el empleador también conlleva riesgos para la salud y seguridad en el trabajo. Los trabajadores agrícolas migrantes a veces son transportados entre granjas para cosechar durante la temporada de cultivo. Muchos miembros de la Alianza de Trabajadores Agrícolas han denunciado que es de conocimiento público en el campo, que los contratistas o empleadores no ofrecen a sus trabajadores cinturones de seguridad adecuados, que las furgonetas suelen estar sobrecargadas y que se desplazan con excesiva velocidad.

En el caso de las viviendas proporcionadas por los empleadores, también hemos visto que con demasiada frecuencia no cumplen las normas adecuadas. Los trabajadores agrícolas migrantes han informado a nuestros centros de apoyo que hay períodos de la temporada de cultivo en que las viviendas están aún más sobrepobladas debido a que los trabajadores son trasladados de una granja a otra. En muchos de estos casos, las inspecciones gubernamentales se realizan antes de que los trabajadores migrantes lleguen a Canadá y las inspecciones sin previo aviso durante toda la temporada son poco frecuentes. Por consiguiente, estos abusos no son sancionados por las autoridades. Esta falta de supervisión y aplicación de la ley se hizo más evidente con la llegada de la pandemia del COVID-19, ya que el Gobierno Federal permitió que los empleadores presenten reportes de inspección de las viviendas de los tres años anteriores. Incluso si un empleador no podía presentar un informe de la vivienda de los tres años anteriores, la empresa podía ser aprobada para recibir trabajadores extranjeros temporales, con la condición de proporcionar fotos de la vivienda y que el empleador se comprometiera a presentar un informe actualizado de la vivienda ante el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá. Tanta fue la flexibilidad, que el informe de la vivienda podía ser presentado en cualquier momento mientras este vigente el permiso de trabajo.<sup>12</sup>

Tras la muerte de dos trabajadores agrícolas migrantes mexicanos en la región de Windsor-Essex en mayo de 2020, el Primer Ministro Justin Trudeau afirmó el 16 de junio de 2020 que, entre los muchos problemas que los trabajadores agrícolas migrantes enfrentan, las condiciones de vivienda requieren de una urgente revisión. Precisamente, esto es lo que UFCW Canadá y la Alianza de Trabajadores Agrícolas han venido denunciando desde hace tres décadas.

<sup>12</sup> The Globe And Mail, Cómo el régimen de aplicación de la ley de Ottawa le falló a los trabajadores migrantes - accedido el 19 de julio de 2020

# REFORMAS LEGISLATIVAS URGENTES

De momento, el gobierno federal y provincial, así como los municipios, han reconocido que la condición de hacinamiento en la que viven los trabajadores agrícolas migrantes, ha contribuido a la propagación del COVID-19, contabilizando más de 1200 trabajadores migrantes que contrajeron el COVID-19 en todo Canadá y tres trabajadores agrícolas mexicanos fallecidos, hasta el 21 de junio de 2020.

Como ante mencionado, la inclusión en la legislación provincial de salud y seguridad laboral es sólo el primer paso en la protección de los trabajadores agrícolas. También debe haber una reducción de la precariedad laboral a través de permisos de trabajo abiertos, o al menos sectoriales, acceso a la residencia permanente y derechos de sindicalización efectivos. Si el factor del miedo es superado, es más probable que los trabajadores defiendan sus derechos. Sin embargo, hasta que se la precariedad de los trabajadores migrantes no sea superada, continuaremos demandando a los gobiernos provinciales que se fortalezca los departamentos provinciales de salud y seguridad laboral.

**SOUTHSHORE GREENHOUSES INC**  
1746 Seacliff Drive E., Kingsville, Ontario N8Y 2M6  
Phone: 519-326-2926 - Fax: 519-326-1643

Date/Fecha: \_\_\_\_\_

**EMPLOYEE VOLUNTEER FORM**

By signing, I agree to work on my day off voluntarily and I understand that I am expected to be present for my shift.  
Al firmar, Yo acepto trabajar voluntariamente en mi día libre y entiendo que debo estar presente en mi turno laboral.

	NAME / NOMBRE	SIGNATURE / FIRMA
1		
2		
3		

## BARRERAS PARA ACCEDER A LOS DERECHOS LABORALES

Las siguientes imágenes muestran una práctica establecida en las granjas de todo Ontario, donde se obliga a los trabajadores agrícolas migrantes a renunciar a sus días de descanso. Los trabajadores denuncian que no tienen más remedio que firmar estos formularios, ya que han visto cómo se castigaba a sus colegas, enviándolos a su casa suspendidos sin trabajo y sin paga por no firmar. Esto significa que trabajarán sin tener un solo día de descanso durante varios meses

consecutivos. La Ley de Protección de Empleados Agrícolas permite que los trabajadores agrícolas migrantes sean propensos a este tipo de abusos.

**italo PRODUCE** **MOS E**

**Rest Day Postponement Agreement**

I, \_\_\_\_\_, understand that under my contract I am entitled to 1 rest day every 6 consecutive days worked. I also understand that if the urgency of the crop production and farm require me to work often I can agree to postpone my rest day until a more appropriate day. By signing below I agree to postpone rest days future date that my employer and I agree upon and that is more suitable to the nature of the production season.

Yo, \_\_\_\_\_, entiendo que bajo mi contrato tengo derecho a 1 día de descanso por días consecutivos trabajados. También entiendo que si la urgencia de la producción de cultivos y de la granja requiere que trabaje más a menudo, puedo aceptar posponer mi día de descanso hasta un día más apropiado. Al firmar a continuación acepto posponer los días de descanso hasta una fecha futura en la que mi empleador y yo estemos de acuerdo y que sea adecuada a la naturaleza de la temporada de producción.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

Los trabajadores agrícolas de Ontario continúan sin tener acceso a la negociación colectiva efectivo que los pueda proteger en contra estos abusos. La Ley de Protección de los Empleados Agrícolas (AEPA) elimina toda posibilidad de negociación colectiva sin una disposición de arbitraje vinculante.<sup>13</sup> Como resultado, la relación laboral continúa siendo sumamente desigual.

UFCW Canadá continua abogando por un régimen de relaciones laborales equitativas para los trabajadores agrícolas de Ontario. En 2010, presentamos una queja ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denunciando que la AEPA viola el Convenio N.º 87 sobre la libertad de asociación y la libertad sindical.

En el caso B.C. Health Services, la Corte Suprema de Canadá afirmó, que el estado del derecho internacional es una fuente convincente para la interpretación de la Carta de Derechos y Libertades de Canadá, incluida la interpretación de la sección 2(d): libertad de asociación.<sup>14</sup>

En 2011, la Corte Suprema de Canadá confirmó la constitucionalidad de la AEPA. En ese momento, a la corte le preocupaba que la declaración de que la ley no posee fuerza o efecto podría crear una garantía constitucional para un régimen particular de relaciones laborales y una forma de negociación colectiva.

<sup>13</sup> Ley de Protección del Empleado Agrícola, SO 2002 c 16.

<sup>14</sup> Health Services and support - Facilitates Sector Bargaining Assn. v British Columbia 2007 SCC 27 en el párrafo 70.

## REFORMAS LEGISLATIVAS URGENTES

Estuvimos en desacuerdo, y continuamos en desacuerdo. Por lo tanto, en 2012, acogimos con beneplácito el fallo de la OIT de que la AEPA no cumplía con los compromisos internacionales de Canadá.

*“La adhesión de Canadá a los documentos internacionales que reconocen el derecho a la negociación colectiva respalda el reconocimiento del derecho en el artículo 2(d) de la Carta (libertad de asociación). Debe presumirse que la Carta proporciona al menos un nivel de protección tan amplio como el que se encuentra en los documentos internacionales de derechos humanos que Canadá ha ratificado.”*

El fallo de la OIT es coherente con nuestra posición de que la AEPA continúa violando el artículo 2(s) de la Carta (libertad de asociación) de los trabajadores agrícolas.

La AEPA no ofrece una negociación colectiva significativa. Por el contrario, esta Ley debilita la negociación colectiva efectiva, sin compensarla ni con una disposición de arbitraje vinculante. La AEPA sólo contempla la obligación del empleador de escuchar a los trabajadores en buena fe, pero sin obligación para actuar.

En la medida en que el empleador lea y escuche las declaraciones, el empleador ha cumplido con las obligaciones que manda la AEPA. Como se ha mencionado, la OIT dictaminó que Canadá violó el compromiso internacional de la libertad de asociación. La ley no prevé que los trabajadores agrícolas tengan acceso al mecanismo más amplio de negociación colectiva.

Por ejemplo, cuando UFCW Canadá organizó con éxito a los trabajadores de Platinum Produce, invernadero a gran escala en la municipalidad de Chatham, la negociación colectiva resultó ser un ejercicio sin sentido. El empleador reconoció voluntariamente a UFCW Canadá como el agente oficial de negociación, leyó y escuchó las demandas de UFCW Canadá en nombre de los trabajadores, cumpliendo de esta manera con sus obligaciones derivadas de la AEPA. Este intercambio duró quince minutos. Posteriormente, UFCW Canadá envió al empleador un borrador del contrato colectivo. El empleador presumiblemente lo leyó, pero no lo respondió.

Hasta la fecha, ningún grupo de trabajadores agrícolas de Ontario ha logrado un convenio colectivo en el marco del régimen de la AEPA.



La ineficacia de la AEPA se pone de manifiesto en la incapacidad de los sindicatos para celebrar convenios colectivos en beneficio de los trabajadores agrícolas.

No es de extrañar que el deber del empleador de leer o escuchar las declaraciones colectivas en el marco de la AEPA no proporcionado ningún nivel de influencia a los trabajadores. Por razones de justicia y equidad, la exclusión discriminatoria de los trabajadores agrícolas de sus plenos derechos y protecciones laborales debe abordarse mediante cambios legislativos.

### VIOLACION A LOS DERECHOS LABORALES POR PARTE DEL EMPLEADOR

El 4 de marzo de 2010, la Secretaría del Trabajo de Columbia Británica (BCLRB) certificó a UFCW Canadá como agente exclusivo de negociación para una unidad compuesta por trabajadores participantes del PTAT contratados por Sidhu & Sons Nursery Ltd. Tras la certificación por parte de la Secretaría del Trabajo, UFCW Canadá recibió pruebas de que funcionarios del gobierno mexicano habían identificado a los trabajadores del PTAT que habían expresado su apoyo al sindicato. Una vez identificados, el gobierno mexicano impidió su regreso a Canadá bajo el pretexto de que los funcionarios canadienses de visados habían negado las visas a esos trabajadores cuando en realidad, el Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá no lo había hecho.

Los funcionarios mexicanos podían impedir que los trabajadores que apoyaban al sindicato no puedan regresar a Canadá debido a su función en la administración del PTAT.

El papel de México en el programa le daba el poder de poner en la lista negra a los trabajadores que expresaran interés en sindicalizarse, bloquear su regreso a Canadá en años posteriores y reconstituir el lugar de trabajo con menos simpatizantes sindicales. Es evidente que los funcionarios mexicanos impidieron que los trabajadores del PTAT puedan ejercer su derecho a sindicalizarse por temor a que los empleadores seleccionaran a trabajadores de otros países, lo que disminuiría el flujo de remesas a México.

Esta lista negra también cambió la dinámica en el lugar de trabajo. Temerosos por represalias, los trabajadores eran menos dispuestos a expresar su deseo de sindicalizarse. Al reflexionar sobre uno de los trabajadores del PTAT que había sido bloqueado y puesto en la lista negra, el árbitro del BCLRB reconoció este efecto:

*“También encuentro que el bloqueo de Víctor Robles, quien fue identificado por las autoridades mexicanas como simpatizante del sindicato, cuando se ve con objetividad, tendría un efecto drástico e intimidador en los miembros del sindicato”.*

No nos sorprendió, que en 2011, se convocara a una votación de desafiliación del invernadero Sidhu & Sons Nursery Ltd. UFCW Canadá se opuso a la interferencia del gobierno

mexicano con los derechos laborales canadienses y se movilizó para hacer cumplir esos derechos en nombre de los trabajadores agrícolas migrantes.

El gobierno mexicano adoptó la posición de que la inmunidad diplomática estaba por encima de la jurisdicción de la Secretaría del Trabajo de Columbia Británica para juzgar la conducta de un estado extranjero frente a sus ciudadanos en virtud de la legislación nacional, independientemente de que se imponga una sanción sobre el estado extranjero.<sup>15</sup>

El caso fue presentado ante el Tribunal de Apelaciones de Columbia Británica, que decidió que la Secretaría del Trabajo de British Columbia podía revisar las acciones del gobierno mexicano para los efectos del Código Laboral de Columbia Británica. Sin embargo, no se podía imponer ninguna sanción al gobierno mexicano.

La Secretaría del Trabajo consideró que el gobierno mexicano interfirió con el voto de descertificación, impidiendo que los trabajadores expresaran su deseo de sindicalizarse. Como reparación, la Secretaría del Trabajo declaró que el voto no tenía validez ni efecto.<sup>16</sup>

Aunque creemos que las decisiones de la Secretaría del Trabajo sobre esta cuestión fueron las correctas, recomendamos otras medidas para evitar este tipo de interferencia por parte del empleador.

Recientemente, la Alianza de Trabajadores Agrícolas ha recibido numerosas denuncias por parte de trabajadores agrícolas temporales de todo el país, en las que se afirma que han sido intimidados por representantes del Consulado de México, quienes les “aconsejaban” no solicitar un permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables. Les dijeron, que al hacerlo serían eliminados del programa PTAT, lo que demuestra que los trabajadores migrantes mexicanos continúan siendo colocados en listas negras por el solo hecho de denunciar abusos o por buscar ayuda.

<sup>15</sup> El Gobierno de México se basa en la Ley de Inmunidad Estatal para evitar que se juzgue la alegación de interferencia con los derechos laborales; consúltese la Ley de Inmunidad Estatal, RSC 1985, c 5-18.

<sup>16</sup> Local 1518 del Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio contra Sidhu & Sons Nursery Ltd. 2014 CanLII 12415 (BCLRB).

## LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS Y LA SINDICALIZACIÓN

Como se ha descrito en secciones anteriores del presente informe, UFCW Canadá ha demostrado que existen alternativas y ejemplos concretos para proteger el bienestar de los trabajadores extranjeros temporales, a través de conquistas laborales claramente establecidas en sus contratos colectivos.

Históricamente, las granjas de Quebec con tres o más trabajadores fijos a tiempo completo podían ser sindicalizados. Si había menos de tres trabajadores fijos a tiempo completo, la sindicalización no era permitida.

UFCW Canadá impugnó la ley y sindicalizó una granja con dos trabajadores a tiempo completo y sesenta trabajadores agrícolas temporales e impugnó la ley ante tribunales. La Corte Suprema de Quebec falló a favor de UFCW Canadá, dictaminando que la prohibición era inconstitucional.

Pero en 2014, el gobierno provincial de Quebec promulgó la Ley 8, que excluye a las granjas con menos de tres trabajadores fijos a tiempo completo del régimen de derechos laborales. La Ley 8 permite que los trabajadores pueden formar asociaciones y presentar demandas que deben ser escuchadas de buena fe por su empleador, pero las excluye de la negociación colectiva.

Esto significa, que en lugar de tener acceso a la negociación colectiva, los trabajadores agrícolas temporales que trabajen en granjas con menos de tres trabajadores en temporada baja, sólo pueden formar asociaciones y presentar demandas a sus empleadores que deben ser escuchadas de buena fe. Por consiguiente, no se han suscrito contratos colectivos en estos lugares de trabajo. Esto deja a los trabajadores agrícolas temporales de Quebec en la misma situación jurídica al igual que a los trabajadores agrícolas de Ontario, quienes están regidos por la Ley de Protección de Empleados Agrícolas (AEPA). A medida que UFCW Canadá continúa su lucha para que la AEPA sea declarada inconstitucional, creemos que las enmiendas a la Ley 8 del Código Laboral de Quebec, serán analizadas para comprobar su legalidad con la Carta de derechos y Libertades de Canadá.

En otras granjas con más de tres trabajadores a tiempo completo y durante todo el año, UFCW Canadá tiene varias unidades sindicalizadas, principalmente invernaderos y plantas

de embalaje. Es importante señalar que estas granjas siguen funcionando de manera rentable.

Casi todos nuestros miembros en estas granjas son trabajadores agrícolas migrantes mal llamados poco calificados que llegan a Canadá como parte del PTET. Desafortunadamente, el equivalente en Quebec del programa provincial de trabajadores nominados, no proporciona un camino hacia la residencia permanente para los trabajadores poco calificados.

En este sentido, nos complace informar que UFCW Canadá ha negociado una serie de protecciones y mejoras salariales para los trabajadores agrícolas migrantes, a través de nuestros contratos colectivos, incluyendo una cláusula sobre el derecho a permanecer hasta el fin del contrato de trabajo, para de esta manera, proteger a los trabajadores agrícolas migrantes de despidos anticipados.

La disposición sobre el derecho a permanecer exige que el empleador garantice el empleo al trabajador agrícola migrante hasta el final de su primer contrato. En el caso de las operaciones que funcionan durante todo el año, como es el caso de los invernaderos, el primer contrato suele ser por un año.

UFCW Canadá también ha logrado protecciones para la recontractación basadas en la antigüedad adquirida. Por lo general, los trabajadores agrícolas migrantes que llegan a Canadá a través del programa denominado: flujo de trabajadores poco calificados del PTET, que tienen contrato por un año o más. La cláusula sobre la recontractación requiere a los empleadores que vuelvan a contratar a los trabajadores de la última temporada, si hay trabajo disponible.

Otro problema que enfrentan los trabajadores agrícolas migrantes cuando llegan a Canadá, es la disponibilidad de trabajo. Si bien hay un mínimo de horas garantizadas para los participantes en el programa PTAT, no hay una garantía equivalente para los trabajadores que ingresan a través del PTET. Por otro lado, los contratos colectivos de UFCW Canadá garantizan el pago de horas extras.

Al comprender y enfrentar las realidades del trabajo agrícola, nuestros contratos colectivos mantienen cierta flexibilidad laboral que al mismo tiempo protegen a los trabajadores.

Estas protecciones obtenidas a través de la contratación colectiva deben ser disponibles para todos los trabajadores, en particular para los trabajadores agrícolas migrantes actualmente excluidos por la Ley 8.

Asimismo, los casos de explotación y trato **discriminatorio** hacia los trabajadores migrantes, que han sido expuestos por destacados académicos y ampliamente divulgado durante años por todos los principales medios de comunicación de Canadá, ***Con orgullo podemos asegurar que estos abusos no ocurren en las granjas o invernaderos sindicalizados por UFCW Canadá.***

## **LA CAPACITACIÓN NO ES SUFICIENTE: SIN REPRESENTACION SINDICAL, EJERCER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES ES CASI IMPOSIBLE**

Proporcionar información y capacitación sobre los derechos de los trabajadores es importante y necesario; sin embargo, basados en nuestra experiencia adquirida en las últimas tres décadas en defensa de los derechos de los trabajadores migrantes, concluimos que: asesorar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos, no es suficiente, ni tampoco es una solución sostenible a su situación precaria en Canadá.

La extensa evidencia obtenida en la provincia de Ontario nos muestra que a pesar de los numerosos talleres sobre derechos de los trabajadores agrícolas migrantes, realizados por toda la provincia y durante muchos años. Confirman que el supuesto mecanismo para proteger a los trabajadores agrícolas en Ontario, nunca ha sido utilizado por los trabajadores que supuestamente debía proteger. De hecho, el Tribunal de Apelaciones de Agricultura, Alimentación y Asuntos Rurales, dependiente de la AEPA, sólo ha recibido tres denuncias de trabajadores agrícolas desde su creación en el año 2002.

En comparación, la Secretaría del Trabajo de Ontario, ha recibido miles de quejas durante el mismo período.

De igual manera, la provincia de Columbia Británica presenta otro ejemplo, la Red de Apoyo para los Trabajadores Migrantes, creada por el gobierno federal, afirma haber capacitado a más de 11 000 trabajadores migrantes solo en el 2019. Gran parte de esa capacitación se centró en informar a los trabajadores agrícolas migrantes sobre sus derechos en materia de normas laborales, derechos de salud y seguridad en el lugar de trabajo y sobre la compensación laboral en caso de accidentes. Sin embargo, no se dispone de datos exactos para medir y cuantificar adecuadamente esos esfuerzos. De la misma manera, los reportajes realizados por los medios de comunicación, presentan de manera anónima a trabajadores agrícolas migrantes (por miedo a revelar sus identidades) que denuncian sobre sus trágicas vivencias, sin mencionar o referirse a sus “derechos”. Esto sugiere que existe una desconexión con la realidad de los trabajadores agrícolas migrantes. Es evidente que estos trabajadores no se sienten cómodos al hablar de sus derechos y mucho menos al tratar de ejercerlos.

Reiteramos que la capacitación es importante y debe continuar, pero dotar a los trabajadores extranjeros extremadamente precarios, vulnerables y sin estatus de residente con información sobre los derechos locales, no será suficiente para lograr mejores resultados. Garantizar la representación sindical de todos los migrantes del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales es la forma más práctica y eficaz de reducir el abuso y la explotación de los trabajadores migrantes.



## LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA PRÁCTICA

UFCW Canadá propone un enfoque europeo de negociación sectorial como un excelente modelo para el PTET. Este enfoque consiste de un comité laboral compuesto por trabajadores migrantes y sindicatos pertenecientes al Congreso Laboral Canadiense y de un comité de empleadores compuesto por empleadores del sector y/o sus representantes de su asociación industrial, que negociarían un contrato marco para los Trabajadores Extranjeros Temporales que trabajan en el sector agrícola.

Los términos y condiciones del contrato, junto con las normas laborales provinciales y las normas del programa PTET, serían aplicados por uno de los prestigiosos sindicatos de Canadá. Los trabajadores migratorios, al igual que todos los trabajadores sindicalizados en Canadá, pagarían cuotas a su sindicato y ellos a su vez, recibirían todo el apoyo, protección y los servicios del sindicato de su elección.

El sindicato también podría desempeñar un papel central en la asistencia a: los Trabajadores Extranjeros Temporales, los empleadores y al gobierno, en la administración de los permisos de trabajo abiertos. Un sindicato con alcance nacional, a través de sus oficinas existentes en todo el país, podría ofrecer a los Trabajadores Extranjeros Temporales un espacio confidencial y seguro para acceder a información sobre las opciones de movilidad de la Clasificación Ocupacional Nacional de forma anónima y discutir el proceso. El sindicato también podría implementar y mantener una bolsa de trabajo que se actualizaría en tiempo real para ofrecer oportunidades laborales, tanto a los trabajadores, como a los empleadores que buscan trabajadores migrantes. Estas oportunidades laborales también estarían disponibles a todos los residentes permanentes y ciudadanos canadienses que quisieran llenar las vacantes disponibles y el sindicato se aseguraría de que los ciudadanos y residentes permanentes tengan prioridad para llenar las vacantes.

## UFCW: EL SINDICATO DEL CANNABIS

En su calidad de sindicato principal de los trabajadores de la industria del cannabis, actualmente UFCW Canadá representa a trabajadores sindicalizados en tiendas de venta al por menor para uso médico o recreacional, en centros de atención al cliente y en invernaderos de cultivo en las provincias de Columbia Británica, Ontario y en los Estados Unidos, ya que somos un sindicato internacional.

Estos trabajadores gozan de las protecciones de un contrato colectivo y de salarios justos, pago de horas extras, aumento anual de sueldos, estabilidad laboral legalmente vinculante, días pagados de ausencia por enfermedad, más vacaciones pagadas por el empleador. Asimismo, los trabajadores de la industria del cannabis tienen garantizado un lugar de trabajo libre de acoso y con estrictas medidas de salud y seguridad laboral, gracias a las cláusulas estipuladas en sus contratos colectivos que protegen sus derechos.

A medida que la industria del cannabis se expandió rápidamente en algunos estados de Estados Unidos, de igual manera se espera que las mejoras salariales y beneficios adquiridos gracias a la sindicalización, se repliquen en Canadá.

Así mismo, Canadá se posiciona para convertirse en el mayor productor y distribuidor de cannabis en el mundo, se espera que esta industria genere más de 150 000 puestos de trabajo. Esto significa que los salarios obtenidos gracias a la negociación sindical a través de sus contratos colectivos, debe ser el punto de partida para la remuneración y las prestaciones para los trabajadores de la industria del cannabis en Canadá, incluyendo un plan de pensión y prestaciones de salud pagadas al 100 % por el empleador.

Debido a que la industria del cannabis se ha enfrentado a muchos desafíos en el último año. No se ha logrado el crecimiento esperado en cuanto a beneficios y protecciones laborales, en cierta medida debido a una mala gestión empresarial. Sin embargo, sólo han transcurrido dos años desde la legalización, por lo que es demasiado temprano para hacer cualquier predicción. En cualquier caso, los buenos salarios, las prestaciones y la estabilidad laboral servirán para consolidar y estabilizar la industria.

En este contexto, es menos probable que los lugares de trabajo sindicalizados sean víctimas de una mala gestión empresarial, ya que debido al sindicato, la gerencia sería más responsable y tendría que rendir cuentas, dando como resultado, una gerencia más cuidadosa a la hora de tomar decisiones financieras. Este modelo ha demostrado ser productivo y fructífero para todas las partes interesadas, los trabajadores, la empresa y las comunidades locales.

Desafortunadamente, en el caso de las provincias de Ontario y Alberta, los trabajadores agrícolas, locales y extranjeros que trabajan en la producción de cannabis continúan siendo excluidos del Código Laboral. En este sentido, UFCW Canadá continuará impugnando estas leyes que violan los derechos de los trabajadores agrícolas.

### MedReleaf

El 2 de noviembre de 2019, UFCW Canadá presentó un recurso de inconstitucionalidad contra la exclusión de los trabajadores del cultivo de cannabis del Código Laboral por parte del Gobierno de Ontario. El sindicato ha presentado evidencia y testimonios ante el Tribunal de Asuntos Agrícolas, Alimentarios y Rurales, documentando cómo se da la exclusión de los trabajadores del cultivo de cannabis en la provincia de Ontario, respecto del derecho a sindicalizarse y que esto viola la Carta de Derechos y Libertades de Canadá.

En 2016, UFCW Canadá organizó la segunda compañía productora de cannabis en Canadá, MedReleaf, en Markham, Ontario (la primera unidad fue SIBANNAC MEDICINALS INC en Columbia Británica en mayo de 2013). Poco después, la Secretaría del Trabajo de Ontario declaró a estos trabajadores como agrícolas, negándoles así el derecho a formar un sindicato. A diferencia de la mayoría

de las provincias (exceptuando a Alberta), los trabajadores agrícolas de Ontario están excluidos del Código Laboral y en cambio están cubiertos por la *Ley de Protección de Empleados Agrícolas* (AEPA por sus siglas en inglés). La AEPA no obliga a los empleadores a negociar colectivamente con los empleados, no exige un procedimiento de reclamación independiente y no protege el derecho de huelga.

¿Quiénes se oponen a la impugnación legal del sindicato? El Ministerio Fiscal General de Ontario, la Federación de Agricultura de Ontario, MedReleaf, el gobierno de Ontario liderado por Doug Ford y las empresas poderosas de la industria del cannabis, son quienes se oponen rotundamente a que los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales.

UFCW Canadá continuará con esta batalla legal ante el Tribunal en los próximos meses. El caso tendrá amplias repercusiones para los trabajadores agrícolas y la industria del cannabis en todo Ontario.



## WeedMD

En marzo de 2020, UFCW Canadá notificó al productor de cannabis WeedMD, con sede en Aylmer (Ontario), que representaba a más de 250 trabajadores locales y migrantes de la industria del cannabis, pidiéndole que se sentara y negociara de buena fe un contrato colectivo de conformidad con la Ley de Protección de Empleados Agrícolas.

Los trabajadores de WeedMD se pusieron en contacto con UFCW Canadá tras el éxito en la sindicalización de trabajadores de esta industria en Canadá y en los Estados Unidos. Los trabajadores querían mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, tener seguridad laboral, protecciones en salud y seguridad ocupacional. Para así poner fin al abuso de poder por parte del empleador. Además, muchos trabajadores de WeedMD habían contraído el COVID-19, por lo que los trabajadores exigieron que se les proporcionará acceso a mascarillas adecuadas y otros equipos de protección personal. También pidieron acceso a un transporte confiable, hacia y desde el trabajo que asegure el distanciamiento físico, además de horarios regulares.

Como el cannabis y los trabajadores agrícolas están injustamente excluidos del Código Laboral, los trabajadores de WeedMD decidieron poner a prueba la Ley de Protección de Empleados Agrícolas, ya que sus problemas eran urgentes y necesitaban ser resueltos.

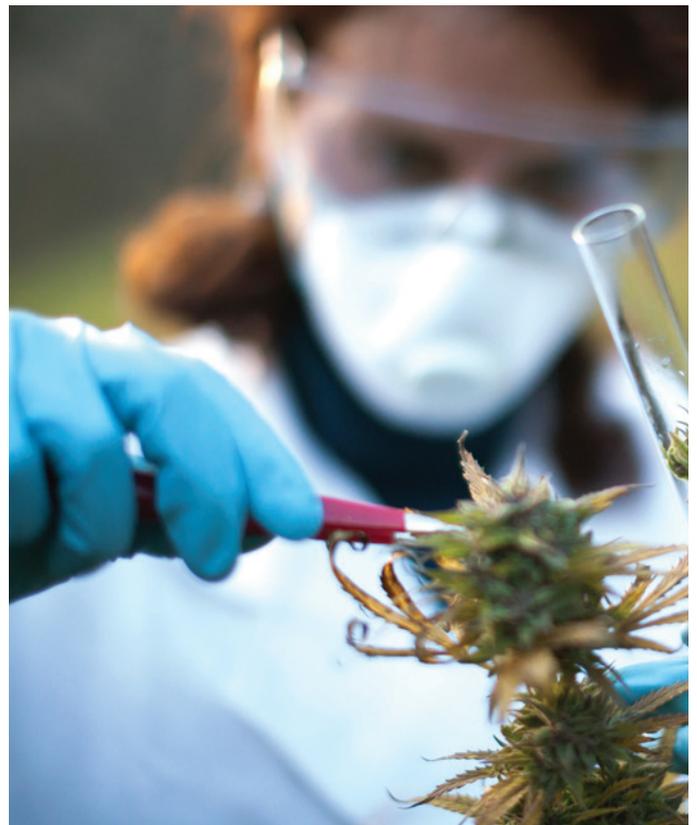
UFCW Canadá seguirá denunciando la Ley de Protección de Empleados Agrícolas. Durante dieciocho años, entre la promulgación de la Ley y el momento actual, ha quedado muy claro que la Ley de Protección de Empleados Agrícolas no es un esquema de relaciones laborales constitucionalmente sólido para los trabajadores agrícolas. De acuerdo con el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Asuntos Rurales de Ontario, solo se han presentado tres denuncias ante el Tribunal Agrícola. Estos casos

son: Ro-Land Farms, MedReleaf Corp y WeedMD, los tres presentados por UFCW Canadá.

Ha llegado el momento de reconocer que la Ley de Protección de Empleados Agrícolas simplemente no ofrece un proceso viable para que los trabajadores agrícolas ejerzan colectivamente sus derechos laborales.

Además, debido a la pandemia del COVID-19, la falta de protección laboral de los trabajadores agrícolas locales y migrantes se ha hecho evidente. Muchos altos funcionarios e incluso el Primer Ministro Justin Trudeau han destacado el hecho de que los trabajadores agrícolas merecen tener una protección significativa.

A partir de julio de 2020, el caso continuará su curso y se han programado audiencias ante el Tribunal de Apelaciones de Asuntos Agrícolas, Alimentarios y Rurales.



# CONCLUSIÓN

“Sabemos que existen muchos problemas, desde las condiciones de vida hasta el hecho de que están vinculadas individualmente a determinadas empresas o empleadores, hasta diversos desafíos en torno a las normas laborales que requieren ser examinadas. “

– Palabras del Primer Ministro Justin Trudeau, el 16 de junio de 2020, después de la muerte del primer trabajador agrícola migrante en la región de Windsor-Essex debido al COVID-19.

La pandemia del COVID-19 ha exacerbado una crisis existente, y ha sacado a la luz y al conocimiento general las numerosas injusticias a las que se han enfrentado los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá desde hace más de 20 años.

La pandemia del COVID-19 ha exacerbado una crisis existente y ha sacado a la luz las numerosas injusticias a las que los trabajadores agrícolas, locales y migrantes están y han sido expuestos por décadas.

Los trabajadores agrícolas migrantes son de los trabajadores más vulnerables y explotados de Canadá. Mientras más vulnerable es un trabajador, menos eficaces son las leyes si no existe un mecanismo de protección adecuado.

En otras palabras, las leyes que únicamente protegen a los trabajadores después de que estos presenten una queja, no son eficaces en la protección activa de trabajadores vulnerables porque es poco probable que estos se quejen, aunque conozcan sus derechos. Esto se evidencia, por ejemplo, en el caso de los permisos de trabajo abierto para trabajadores vulnerables.

La extrema vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas migrantes es el resultado de las deficiencias y la discriminación arraigadas en la legislación vigente sobre la inmigración y el lugar de trabajo. Actualmente, la ley de inmigración crea una fuerza laboral migrante cautiva mediante el uso de permisos de trabajo cerrados y la ley del

lugar de trabajo excluye a los trabajadores agrícolas de los derechos, protecciones y prestaciones esenciales en el lugar de trabajo.

El mito de la granja Familiar sostiene la exclusión legislativa del trabajador agrícola de muchas normas mínimas de empleo provinciales. Esto motiva la exclusión de un régimen eficaz de relaciones laborales.

La producción agrícola contemporánea ha evolucionado predominantemente hacia una empresa industrial corporativa a gran escala, pero la evolución de los derechos de los trabajadores permanece congelada y excluida. Estas exclusiones simplemente reducen los costos de la mano de obra y los costos de cumplimiento de la normativa, en beneficio de la industria y en detrimento de los trabajadores.

Los acontecimientos recientes han puesto de relieve más que nunca que Canadá no necesita un sólido programa de trabajadores extranjeros temporales, sino un sistema de inmigración más inclusivo, protector y saludable. Un Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET) ampliado no debe considerarse la solución a los problemas laborales a los que se enfrenta el sistema agroalimentario de Canadá. Se necesita una estrategia laboral más amplia para este sector crucial.

Debe lograrse un equilibrio más justo. Se trata de justicia y derechos humanos ante un sistema actual que perpetúa la explotación y el abuso a nivel global.





## REFORMAS FEDERALES URGENTES:

1. Establecer la representación sindical como una condición necesaria del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales, como la mejor medida práctica para proporcionar una representación y protección adecuada a la población de trabajadores más precaria y vulnerable de Canadá;
2. P2. Poner fin a los permisos de trabajo específicos para un empleador y reemplazarlos por permisos de trabajo abiertos o, al menos, por permisos de trabajo específicos para una ocupación;
3. Ampliar el programa piloto agroalimentario para permitir 5000 plazas adicionales de residencia permanente por año, dedicadas al flujo de la agricultura primaria;
4. Establecer un consejo sectorial tripartito dedicado a reducir la excesiva dependencia de Canadá de los trabajadores extranjeros temporales mediante la colaboración en la búsqueda de opciones y políticas innovadoras enfocadas en el mercado laboral;
5. Establecer un consejo sectorial tripartito para reducir la excesiva dependencia de Canadá del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales, colaborando en opciones de políticas activas innovadoras orientadas al mercado laboral;
6. Proporcionar a los trabajadores del PTAT y PTET acceso al Programa de Seguro de Empleo de Canadá, al que han contribuido desde 1966;
7. Firmar la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1990;
8. Prohibir la práctica de alojar a los trabajadores dentro o adyacentes a los invernaderos en reconocimiento de los aparentes peligros asociados con habitar edificios que albergan productos químicos, fertilizantes, calderas, ventiladores y/o calentadores industriales;

## REFORMAS PROVINCIALES URGENTES:

9. Derogar la Ley de Protección de los Empleados Agrícolas de Ontario. La Ley de Relaciones Laborales de Ontario debe enmendarse para incluir a los trabajadores agrícolas, o bien debe reactivarse la Ley de relaciones laborales agrícolas a fin de respetar verdaderamente los derechos de negociación colectiva de los trabajadores agrícolas;
10. El proyecto de Ley 26 debe derogarse en Alberta; todos los trabajadores agrícolas deben estar plenamente incluidos en el Código Laboral de Alberta sin excepción;
11. El proyecto de Ley 8 debe derogarse en Quebec; todos los trabajadores agrícolas deben estar plenamente incluidos en el Código Laboral de Quebec, sin excepción;
12. Instituir y aplicar debidamente el modelo de Manitoba en todas las provincias con respecto a la regulación y penalización de los reclutadores de trabajadores extranjeros ubicados en el extranjero;
13. Establecer multas y/o penas de prisión significativas para los reclutadores nacionales y las agencias de trabajo temporal que se descubra que explotan a los trabajadores migrantes;
14. Debe eliminarse el trabajo a destajo y establecer cuotas, en tanto que facilitan la explotación laboral y crean problemas físicos y mentales que afectan al bienestar de los trabajadores migrantes.





[www.ufcw.ca](http://www.ufcw.ca) | [www.ufcw.ca/awa](http://www.ufcw.ca/awa)

**UFCW CANADÁ Y LA ALIANZA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS (AWA)**