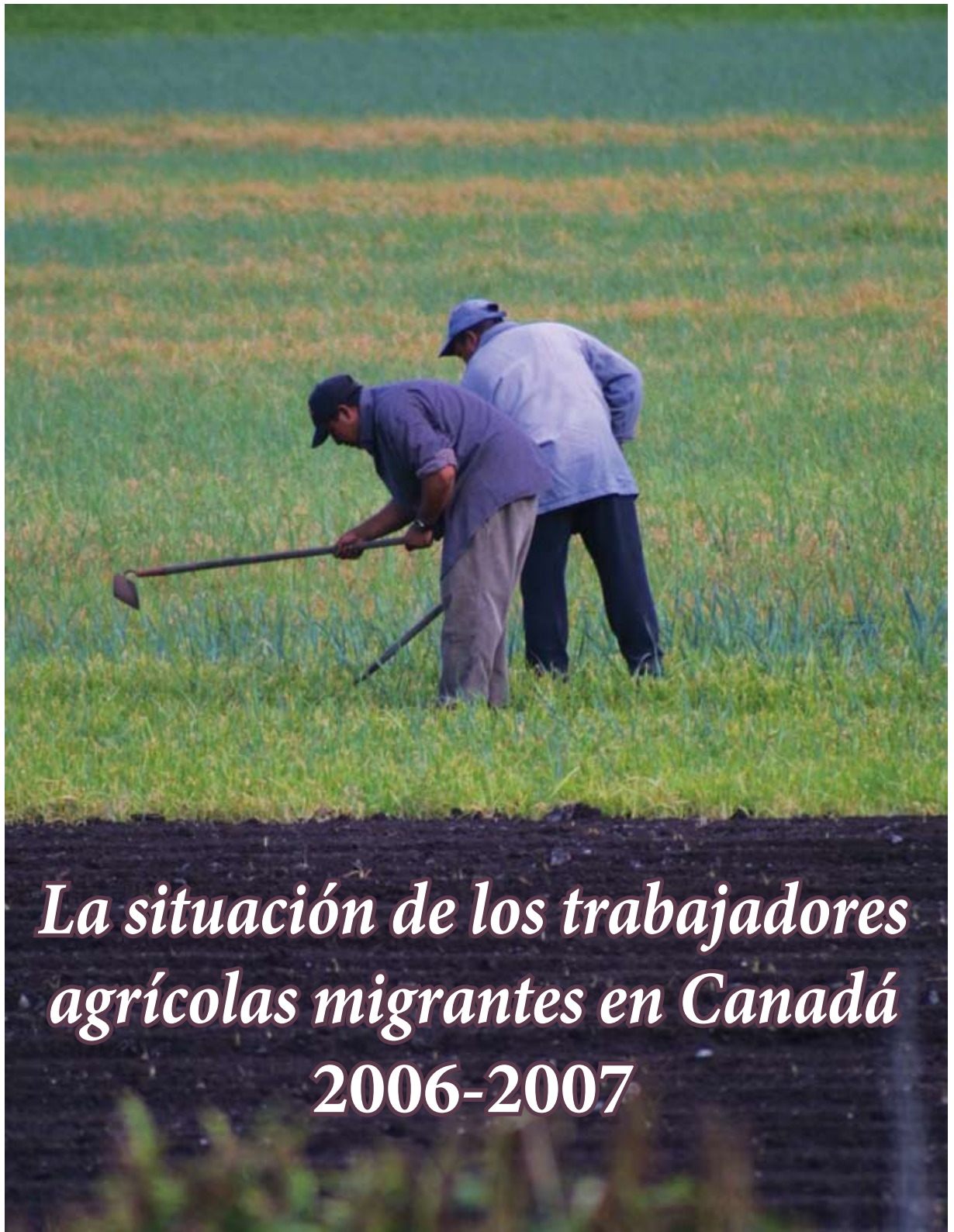




La situación de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá 2006-2007



TUAC Canadá :
en defensa de los
trabajadores agrícolas



Wayne Hanley
PRESIDENTE NACIONAL

Resumen ejecutivo

UFCW Canada (El sindicato *United Food and Commercial Workers*) ha jugado un rol central y activo en la ayuda y defensa de los trabajadores del sector agrícola en Canadá desde principios de los años 90. Este sexto informe nacional proporciona información actual sobre la situación de los trabajadores agrícolas migrantes en este país.

Canadá ha implementado, a través del Ministerio federal de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá (*HRSDC*, por sus siglas en inglés), el Programa de trabajadores agrícolas temporales de Canadá (*CSAWP*, por sus siglas en inglés) desde 1966. Este programa se creó para paliar la grave escasez de trabajadores que afecta a los empleadores agrícolas. Desde su implementación, el programa ha experimentado modificaciones mínimas, a pesar del gran aumento de empleadores y de trabajadores que actualmente participan en él.

A UFCW Canada le preocupa enormemente el hecho de que el gobierno federal no ha hecho nada para resolver los diversos problemas graves que enfrentan los trabajadores agrícolas migrantes inscritos en este programa. En lugar de ello, el gobierno implementó su Programa de trabajadores extranjeros temporales no cualificados. Este nuevo programa ofrece aun menos protección para los trabajadores participantes. Los grupos religiosos, la comunidad académica, los líderes y activistas sindicales y las agencias comunitarias exigen cada vez más, no menos, que el gobierno efectúe una mejor regulación, supervisión y aplicación de la ley.

Debemos garantizar que los trabajadores migrantes extranjeros no sean explotados ni tratados sólo como un recurso laboral temporal y barato. El CSAWP y el Programa de trabajadores extranjeros temporales no cualificados deben incluir mejores controles reglamentarios que aseguren que la explotación laboral no termine siendo una consecuencia de su implementación.

Durante los últimos años, hemos trabajado estrechamente con grupos comunitarios, docentes, líderes laborales locales y grupos religiosos para crear y ampliar la conciencia sobre las dificultades que enfrentan los trabajadores migrantes mientras trabajan en Canadá. Continuamos creando un círculo cada vez más amplio de apoyo y de protección que genere cambios en el CSAWP que favorezcan a los trabajadores agrícolas migrantes. Estos esfuerzos han dado como resultado una mayor conciencia pública de las insuficiencias y desigualdades del CSAWP y una cada vez mayor exigencia de que el gobierno tome cartas en el asunto.

UFCW Canada ha comenzado a establecer un enlace de comunicación con el gobierno mexicano a fin de sostener un diálogo constante con México sobre el CSAWP y las mejoras necesarias para satisfacer con eficacia las necesidades de los trabajadores mexicanos. UFCW Canada además ha comenzado a estrechar lazos con los países caribeños participantes a fin de trabajar en conjunto para resolver las inquietudes y problemas de los trabajadores agrícolas migrantes originarios de estos países. Esperamos mantener un diálogo continuo y trabajar en forma más estrecha con todos los países de origen de estos trabajadores a fin

UFCW Canada ha jugado un rol central y activo en la ayuda y defensa de los trabajadores del sector agrícola en Canadá desde principios de los años 90.

***UFCW Canada se ha
desempeñado como
un líder en la lucha por
mejorar las condiciones
de vida y de trabajo de
los trabajadores
agrícolas migrantes en
Canadá.***

de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá.

UFCW Canada sigue esforzándose por brindar representación a los trabajadores agrícolas migrantes. Para los trabajadores en Ontario, nuestros esfuerzos por lograr este objetivo están dando resultados mucho mejores gracias a la decisión histórica tomada por la Corte Suprema de Canadá en junio de 2007. Esta decisión establece la negociación colectiva como un derecho institucional inherente en virtud de las disposiciones de libertad de asociación de la *Declaración de derechos y libertades de Canadá*. Esta reglamentación es una buena noticia para los trabajadores agrícolas en Ontario, quienes, a pesar de la norma *Dunmore* de 2001, tienen prohibido participar en negociaciones colectivas en virtud de la *Ley de protección de los trabajadores agrícolas (AEPA)* de Ontario. La AEPA permite a los trabajadores formar asociaciones, no sindicatos. Pueden comunicar sus inquietudes a su empleador pero el empleador no está obligado a responder de manera alguna ni a acceder a negociar de buena fe.

Debido a estas restricciones, UFCW Canada publicó en 2003 un nuevo desafío a la *Declaración* donde establece que la exclusión de la AEPA de los derechos de negociación colectiva es anticonstitucional. La norma que la Corte Suprema anunció en junio de 2007 respalda nuestro desafío. Asimismo, hemos instado a las autoridades de Ontario a solucionar este asunto lo más pronto posible. Los trabajadores agrícolas no deben seguir siendo discriminados y éste es el momento de reconocer sus derechos.

UFCW Canada ha trabajado con trabajadores agrícolas migrantes en tres granjas en Québec y en una en Manitoba. En las cuatro ubicaciones, la mayoría de los trabajadores habían firmado tarjetas de afiliación manifestando su deseo de ingresar al sindicato. Las audiencias para estas propuestas de certificación se encuentran en diversas etapas. En una granja en Québec, un trabajador migrante que jugó un papel clave en la iniciativa de organización fue repatriado. En representación del trabajador, acusamos al empleador de haber incurrido en prácticas laborales injustas. El comité laboral de Québec halló al empleador culpable de esta acusación y exigió que el trabajador se reintegrara a su trabajo y recibiera indemnización por la pérdida de ingresos. Esperamos, durante el próximo año, poder negociar acuerdos de negociación colectiva para estos trabajadores en estos lugares de trabajo.

UFCW Canada se ha desempeñado como un líder en la lucha por mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá. Nos hemos reunido con legisladores provinciales y federales y sus burocracias, con funcionarios de los consulados de los países de origen y con representantes de los empleadores agrícolas. Hemos enviado informes y correspondencia, patrocinado conferencias y asistido a reuniones a nivel nacional e internacional. Hemos abierto siete Centros de apoyo a los trabajadores migrantes y los hemos defendido en las comunidades donde los trabajadores agrícolas migrantes residen principalmente.

Nos hemos asociado con el movimiento sindical canadiense, la

comunidad académica, grupos de justicia social, organizaciones religiosas y agencias no gubernamentales que trabajan con inmigrantes. El gobierno canadiense no puede seguir ignorando este conflicto. En Québec, no pasa una semana sin que los medios de comunicación denuncien los conflictos que afectan a los trabajadores agrícolas migrantes. Los canadienses están comenzando a darse cuenta y a cuestionar el hecho de que los trabajadores migrantes siguen sometidos a condiciones de vida y de trabajo inaceptables en este país 40 años después de la creación del programa.

Estamos orgullosos y nos honra trabajar para, y con, todos los trabajadores agrícolas migrantes. UFCW Canada continuará realizando esta importante labor. Esperamos desarrollar y fortalecer las relaciones de trabajo con los gobiernos de todos los países de origen que participan en el CSAWP, a fin de que, en conjunto, podamos ayudar a estos trabajadores a obtener mejores condiciones de vida y de trabajo, así como también mejores oportunidades mientras viven en Canadá.

Recomendaciones

Basándonos en nuestro trabajo continuo con trabajadores agrícolas migrantes en Canadá, proponemos las siguientes recomendaciones de cambios para el CSAWP:

1. Establecer un procedimiento de apelación transparente e imparcial, para todos los trabajadores, antes de tomar cualquier decisión de repatriarlos, que incluya la participación de un funcionario de UFCW Canada en todo el proceso que los represente.
2. Cumplir con los reglamentos de la Corte Suprema de Canadá y establecer como condición del CSAWP que las provincias que traigan trabajadores migrantes a Canadá les concedan el derecho de libertad de asociación y de negociación colectiva.
3. Publicar de inmediato las estadísticas que utiliza el HRSDC para determinar el salario anual que se debe pagar a los trabajadores agrícolas migrantes.
4. Hacer cumplir las disposiciones del CSAWP que establecen que los trabajadores agrícolas migrantes deben recibir el mismo salario que la tarifa de pago promedio de canadienses.
5. Incluir a los trabajadores migrantes en el proceso de determinación del índice salarial anual y establecer niveles de pago según la antigüedad, la experiencia y el ser “llamado” (solicitado por su nombre) por un empleador, así como incluir a UFCW Canada como representante de los trabajadores, con todas las facultades y derechos para defenderlos.
6. Inspeccionar todas las viviendas de los trabajadores antes y después de su ocupación. También se deben realizar inspecciones periódicamente, y al azar, durante la temporada; despedir a los empleadores participantes en el CSAWP que no cumplan las normas exigidas respecto a mantener viviendas adecuadas. Prohibir de inmediato la

***Nos hemos asociado
con el movimiento
sindical canadiense, la
comunidad académica,
grupos de justicia social,
organizaciones religiosas
y agencias no
gubernamentales que
trabajan con
inmigrantes.***

Recomendación No. 15:
Canadá no debe
esperar más para firmar
la Convención
internacional sobre
la protección de los
derechos de todos los
trabajadores itinerantes
y miembros de sus
familias.

práctica de albergar a los trabajadores sobre o al lado de los inverna-
 naderos, debido a los peligros evidentes de vivir en lugares donde se
 almacenan sustancias químicas, fertilizantes, calderas, ventiladores
 industriales y calefactores.

7. Exigir que todos los materiales, instrucciones y letreros, especial-
 mente los relacionados con la sanidad y la seguridad en el centro de
 trabajo y el uso y aplicación de sustancias químicas y pesticidas, se
 ofrezcan en inglés, francés, español y cualquier otro idioma necesa-
 rio.
8. Eliminar la práctica de retener el 25% de los salarios de trabajadores
 caribeños.
9. Despedir de inmediato del CSAWP a cualquier empleador que re-
 tenga documentos personales, especialmente pasaportes y tarjetas
 de salud, de los trabajadores migrantes. Modificar el programa para
 asegurar que esto sea una violación directa del programa, ya sea
 que la retención de los documentos sea por parte del empleador o a
 través del consulado.
10. Cuando un empleador sea despedido del CSAWP por incumplim-
 iento de los términos de este acuerdo, también debe ser declarado
 inelegible para participar en cualquier otro programa federal o pro-
 vincial para trabajadores temporales extranjeros.
11. Garantizar que los trabajadores sean sometidos a una revisión médi-
 ca al regresar a su país de origen para evaluar si llegaron con buena
 salud y no sufren de ninguna enfermedad ni lesión laboral. Cuando
 este no sea el caso, asegurar que las reclamaciones de compensación
 laboral se presenten oportunamente.
12. Reconocer a UFCW Canada como un socio igualmente legítimo en
 las negociaciones del acuerdo del CSAWP en representación de los
 trabajadores migrantes.
13. Proporcionar asistencia financiera para representar en forma efec-
 tiva en este ámbito a los trabajadores agrícolas temporales.
14. Establecer un proceso de otorgamiento de condición de residente
 permanente a los trabajadores agrícolas que trabajan por tempora-
 das y a otros trabajadores extranjeros temporales, tras acumular 24
 meses de trabajo en Canadá.
15. Canadá no debe esperar más para firmar la *Convención internac-
 ional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores mi-
 grantes y miembros de sus familias*, que fue adoptada por la Asamba-
 lea General de las Naciones Unidas.

FSC (P.O.)



ra0709d.i.5c

La situación de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá 2006-2007

Introducción

UFCW Canada es un sindicato que representa a más de 240,000 trabajadores en Canadá. Formamos parte del sindicato United Food and Commercial Workers International Union, con sede en Estados Unidos, que representa a su vez a 1.4 millón de trabajadores en todo el mundo. Los miembros de UFCW Canada trabajan en todas las áreas de la industria de alimentos, desde la cosecha, el procesamiento, el corte de la carne, hasta la venta minorista. En la provincia de Québec, se conoce por sus siglas en francés, TUAC Canada.

UFCW Canada ha ayudado y defendido activamente a los trabajadores agrícolas migrantes en este país desde principios de los años 90. Durante los últimos años, UFCW Canada ha proporcionado servicios de apoyo, información, capacitación y defensa de, y en representación de, miles de trabajadores agrícolas migrantes que trabajan en Canadá a través del Programa de trabajadores agrícolas temporales de Canadá (CSAWP). Prestamos estos servicios a través de los Centros de apoyo a los trabajadores migrantes, que UFCW Canada financia y administra totalmente.

Entre 18,000 y 20,000 trabajadores de México y el Caribe son trasladados a Canadá cada año para trabajar en nuestras granjas. Los términos de sus condiciones de trabajo y de vida se determinan según el programa CSAWP. Estos términos se desarrollan, modifican y confirman anualmente en reuniones sostenidas entre el gobierno canadiense, los países de origen y los representantes de los empleadores agrícolas. Los trabajadores migrantes no están invitados a participar en el proceso, ni tienen ningún representante que participe por ellos en el proceso. Los diversos problemas y desafíos que los trabajadores migrantes enfrentan mientras trabajan en Canadá son una consecuencia directa de su exclusión de la negociación donde se discuten sus condiciones de trabajo y de vida.

Nuestro trabajo en representación de los trabajadores migrantes se ha ampliado para satisfacer la creciente necesidad de servicios y de protección de estos trabajadores. Nuestro primer centro fue inaugurado en Leamington, Ontario en el año 2002. Desde entonces, UFCW Canada ha inaugurado otros seis Centros de apoyo a los trabajadores migrantes. Actualmente, brindamos ayuda a los trabajadores migrantes en cuatro provincias a través de siete centros. En Ontario nuestros centros están ubicados en Leamington, Simcoe, Bradford y Virgil. Nuestro centro en Québec, que originalmente estaba ubicado en St-Rémi, ahora presta servicios en la mayor parte de la zona rural de Québec mediante una sucursal móvil adaptada. Este Centro móvil de apoyo a los trabajadores migrantes fue necesario luego de que varios empleadores agrícolas del área de St-Rémi presionaran a los terratenientes locales para que no nos permitieran arrendar un espacio para instalar nuestro centro. Este verano, en respuesta al incremento de trabajadores migrantes en Manitoba y Colombia Británica, inauguramos nuestros centros Portage La Prairie y Abbotsford.

Programa de trabajadores agrícolas por temporada de Canadá

El trabajo agrícola en Canadá es temporal, intensivo, peligroso y mal pagado. Las leyes laborales de la provincia por lo general excluyen a los trabajadores agrícolas de las diversas disposiciones que rigen los horarios de trabajo, el derecho a vacaciones y las horas extras. La Ley sobre normas de empleo de Manitoba ofrece las disposiciones y protecciones para los trabajadores agrícolas menos exigentes en Canadá. Esta ley excluye a los trabajadores agrícolas de vacaciones, día de descanso en la semana, descansos para almorzar, salario mínimo, permiso de maternidad y licencia por paternidad y las disposiciones que rigen el empleo infantil. En Alberta y Ontario, los trabajadores agrícolas tienen prohibido participar en un sindicato. En Ontario, hasta junio de 2006, todos los trabajadores agrícolas fueron excluidos de las leyes de sanidad y seguridad.

La industria agrícola no es percibida como un área de empleo favorable por los tra-

Nuestro trabajo en representación de los trabajadores itinerantes se ha ampliado para satisfacer la creciente necesidad de servicios y de protección de estos trabajadores.

El CSAWP proporciona a los granjeros canadienses una fuente confiable de trabajadores extranjeros temporales. También proporciona a los países de origen oportunidades de empleo temporal para muchos ciudadanos que sería muy poco probable que pudiesen encontrar un empleo con un salario similar en sus países de origen.

bajadores canadienses debido a sus bajos salarios, trabajo duro y naturaleza temporal del trabajo. El CSAWP proporciona a los empleadores agrícolas canadienses una fuerza de trabajo temporal confiable que está dispuesta a trabajar en condiciones tan desfavorables como éstas. Los trabajadores agrícolas migrantes que llegan a Canadá saben que deberán trabajar duro. Sin embargo, no esperan, ni deberían esperar, que el trabajar en Canadá signifique que sus derechos serán vulnerados por los empleadores solamente porque no son ciudadanos canadienses.

México y los países caribeños participantes son considerados países en desventaja económica con altos índices de desempleo y pobreza. El CSAWP ofrece a estos países de origen la oportunidad de proporcionar empleo a sus trabajadores. Teniendo en cuenta que la cantidad de trabajadores ha aumentado desde la creación del programa, los giros de dinero que los trabajadores migrantes envían a su hogar se han convertido en una fuente de ingreso cada vez más importante para estos países.

El CSAWP se implementó en 1966 como un proyecto piloto entre Canadá y Jamaica para solucionar la gran escasez de recursos humanos que experimentaban los empleadores agrícolas. El programa permitió a 264 trabajadores jamaicanos viajar a Canadá por un período temporal para trabajar en la cosecha de tabaco en el sur de Ontario. Durante los 40 años siguientes, el programa ha ampliado su campo de acción en todas las direcciones. Los países participantes ahora incluyen a México, Jamaica, Trinidad y Tobago, Barbados y la Organización de Estados Caribeños del Este (OECS, por sus siglas en inglés).

Los sectores agrícolas que actualmente participan en el programa incluyen al de frutas, verduras y horticultura. Todas las provincias, a excepción de Nuevo Brunswick, Newfoundland y Labrador, participan en el programa. El CSAWP además sirve como un modelo a seguir en otras industrias canadienses como las de hotelería, construcción y empaquetado de carne. En 2005, la cantidad total de trabajadores agrícolas migrantes en Canadá era de 20,274. De este número, 11,798 provino de México y 5,916 fueron jamaicanos. El resto provino de Trinidad y Tobago, la OECS y Barbados.

En 2005, de los más de 20,000 trabajadores agrícolas migrantes en Canadá, casi 16,500 estaban empleados en la provincia de Ontario. Québec le siguió como la provincia con el segundo contingente más grande de casi 2,670. Para la temporada de cultivo de 2007, el número de trabajadores agrícolas migrantes en Colombia Británica ascendió meteóricamente de 551 en 2005 a alrededor de 2,500 este año. Además, nuestros centros en Ontario han estado recibiendo un mayor número de llamados para solicitar ayuda por parte de trabajadores migrantes en Manitoba. Posteriormente, UFCW Canada inauguró nuestros dos Centros de apoyo a los trabajadores migrantes más recientes en dichas provincias este año para satisfacer la cada vez mayor necesidad de ayuda que nos han manifestado los trabajadores agrícolas.

El CSAWP proporciona a los granjeros canadienses una fuente confiable de trabajadores extranjeros temporales. También proporciona a los países de origen oportunidades de empleo temporal para muchos ciudadanos que sería muy poco probable que pudiesen encontrar un empleo con un salario similar en sus países de origen. Desafortunadamente, no ofrece incentivo alguno para que la industria agrícola mejore las condiciones laborales y los salarios. El resultado constante es una industria agrícola canadiense cuyas normas y condiciones laborales resultan desfavorables tanto para los trabajadores canadienses como para los extranjeros.

De hecho, el *Canadian Horticultural Council* (Consejo canadiense de horticultura) está presionando al gobierno federal para que “mejore la disponibilidad de mano de obra agrícola temporal” al efectuar diversas reformas, entre las que se incluyen:

- Permitir a los visitantes extranjeros trabajar sin necesidad de visa de trabajo,
- Eliminar la cláusula del contrato de trabajo que condiciona el índice de salario para extranjeros al índice de salario predominante para ciudadanos canadienses,
- Elevar el deducible de los empleados para cubrir el costo total del seguro médico y,
- Desistir de llevar a cabo los planes federales para imponer un impuesto de nómina que financie el seguro de quiebra para los empleados.

Mientras el *Canadian Horticultural Council* continúa esforzándose por convencer a las autoridades federales para que brinden un acceso más fácil y económico a más trabajadores agrícolas migrantes, UFCW Canada sigue prestando su apoyo y asistencia a estos mismos trabajadores. A través del trabajo que realizamos en nuestros siete Centros de apoyo a los trabajadores migrantes, podemos conocer de cerca los desafíos y dificultades que muchos de estos trabajadores migrantes enfrentan mientras trabajan en Canadá. El *Canadian Horticultural Council* tiene razón: el CSAWP necesita cambios. Basándonos

en nuestro trabajo con los trabajadores migrantes, podemos decir que los cambios más necesarios son aquellos que mejorarían las condiciones de trabajo para los empleados.

Centros de apoyo a los trabajadores migrantes

Durante los últimos años, hemos trabajado estrechamente con grupos comunitarios, docentes, líderes sindicales locales y grupos religiosos para crear y ampliar la conciencia sobre las dificultades que enfrentan los trabajadores migrantes mientras trabajan aquí. Continuamos creando y ampliando un círculo de apoyo y protección que genere los cambios en el CSAWP que se necesitan para favorecer a los trabajadores agrícolas migrantes. Estos esfuerzos han dado como resultado una mayor conciencia pública de las insuficiencias y desigualdades del CSAWP y una exigencia cada vez mayor de que el gobierno tome cartas en el asunto.

UFCW Canada financia totalmente y provee de personal a los siete Centros de apoyo a los trabajadores agrícolas migrantes en cuatro provincias. Nuestros centros funcionan cerca de seis meses, en la temporada alta y tienen, como promedio, una persona empleada a tiempo completo y una a tiempo parcial. A menudo, estas personas se ven abrumadas de trabajo con las solicitudes de ayuda de los trabajadores migrantes. El trabajo de asistencia social individual que realizan estos empleados en los siete centros incluye, pero no se limita a:

- Asuntos relacionados con las condiciones de trabajo
- Peticiones de ayuda en casos de repatriación
- Asistencia en la presentación de reclamos de compensación y apelaciones
- Preparación de la declaración de impuestos canadiense
- Cuestiones relacionadas con las contribuciones, deducciones y prestaciones del Plan de Jubilación de Canadá (CPP, por sus siglas en inglés)
- Consultas acerca de las deducciones por nómina, horas trabajadas y derechos a vacaciones
- Solicitudes de traducción para asuntos como trámites médicos, transacciones financieras
- Atención hospitalaria para trabajadores enfermos o lesionados
- Obtención de tarjetas de salud
- Presentación de reclamos a RBC Insurance (la entidad aseguradora designada según el CSAWP) por cobertura de tratamientos médicos y dentales no relacionados con accidentes o enfermedades laborales
- Presentación de reclamos de beneficios parentales en virtud de los términos del programa de Seguro de desempleo.

Nuestro personal hace increíbles esfuerzos para lidiar con el alto volumen de trabajo y la complejidad de cada caso particular. Los sindicatos locales de UFCW Canada también contribuyen con importantes iniciativas como enseñar el idioma español a los miembros canadienses del sindicato que interactúan con trabajadores extranjeros, como cajeros del supermercado. Además, los sindicatos locales de UFCW Canada proporcionan enseñanza del idioma en inglés y francés a miembros que son trabajadores extranjeros temporales en las industrias de agricultura y empaquetado de carne.

Nuestros centros no tienen asignado un presupuesto para publicidad; no obstante, tanto los trabajadores como los empleadores saben de nuestra existencia a través de recomendaciones que corren de boca en boca y gracias a los programas y actividades que promueve nuestro personal. De hecho, los empleados de nuestros centros más establecidos con frecuencia reciben llamados de trabajadores migrantes de otras provincias donde no existe ningún centro. El personal de los consulados de los países de origen también recurre a nuestros centros de apoyo para solicitar asistencia en diversos ámbitos, que incluyen compensación laboral y prestación de ayuda para acceder a atención médica. Esta labor nos ha permitido comprender definitivamente las muchas dificultades que enfrentan los trabajadores agrícolas migrantes. Sus necesidades son reales y sus preocupaciones son válidas.

El maltrato a los trabajadores agrícolas migrantes es una preocupación real y creciente. Nuestros empleados han sido notificados de incidentes laborales e injusticias graves, y han colaborado activamente en su resolución. A continuación presentaremos una pequeña muestra de los problemas que los trabajadores migrantes nos piden solucionar. Hemos omitido los nombres de los trabajadores, debido a su temor legítimo de ser víctimas de represalias.

***Nuestro personal hace
increíbles esfuerzos
para lidiar con el alto
volumen de trabajo y la
complejidad de cada caso
particular.***

En 2007, un empleador agrícola de Colombia Británica envió a sus trabajadores itinerantes a Alberta para desempeñar labores de construcción. No se les pagó un salario acorde a las labores de construcción, no se les capacitó adecuadamente y algunos de estos trabajadores sufrieron lesiones laborales.

Accidente laboral, Repatriación

Clarksburg, Ontario

Un trabajador se dislocó dos vértebras, al cargar maquinaria en un camión. El médico indicó que era necesario hacer una operación, pero tanto el empleador como el consulado presionaron al trabajador para que regresara a México.

Incumplimiento del contrato, maltrato, enfermedad

Prince Edward, Ontario

Un trabajador de esta granja informó que no tenían agua potable y que ocho trabajadores sufrían de escozor en la piel, irritación en los ojos, dolores estomacales y diarrea. Como consecuencia de esta situación, uno de los trabajadores enfermó de gravedad. El empleador no proporciona ninguna instalación para que laven su ropa ni utensilios de cocina y los trata de manera agresiva y ofensiva.

Represalia en contra del sindicato, calumnia

Québec

Hasta el 2006, este trabajador llevaba seis años trabajando para el mismo empleador. En el aeropuerto, informó a nuestros empleados que, la noche antes de regresar a México, el empleador había solicitado a cuatro trabajadores que firmaran una carta en la que renunciaban a su derecho a ser representados por TUAC Canada (UFCW Canada). Éstos se negaron y, posteriormente, el empleador escribió en la carta de recomendación que ellos habían tenido problemas de conducta y que no deseaba contratar sus servicios para la temporada de 2007.

Gestos obscenos, insultos, maltrato

Manitoba

En 2006, tres trabajadores informaron que, todas las mañanas, el empleador les ofrecía pan, después de haberlo frotado contra sus genitales, y les exigía a los ocho trabajadores que se lo comieran. Si ellos se negaban, él se enfadaba, les gritaba y les asignaba menos horas de trabajo. Los insulta diciéndoles: "ustedes son unos cerdos" y "comen porquería". Conduce la camioneta en la que los transporta a demasiada velocidad. Les quita dinero de su paga indebidamente.

Trato discriminatorio por parte de autoridades federales

Colombia Británica

Cuando los trabajadores llegan al aeropuerto se les exige colocarse en una fila separada en la aduana. Se los somete al olfateo de los perros de la policía. En febrero de 2007, a un trabajador se le ordenó desvestirse para la inspección y fue detenido para un interrogatorio, aun cuando los funcionarios de aduana no sabían nada de español. Finalmente, fue liberado sin que se obtuviera evidencia alguna de conducta indebida.

Incumplimiento del CSAWP

Colombia Británica

El CSAWP prohíbe claramente a los empleadores emplear trabajadores agrícolas migrantes en industrias ajenas a la agrícola. En 2007, un empleador agrícola de Colombia Británica envió a sus trabajadores migrantes a Alberta para desempeñar labores de construcción. No se les pagó un salario acorde a las labores de construcción, no se les capacitó adecuadamente y algunos de estos trabajadores sufrieron lesiones laborales. El empleador declaró ante los medios de comunicación que la construcción de invernaderos puede ser considerada una labor agrícola, pero nosotros aseveramos que claramente se trató de trabajo de construcción y las lesiones se pudieron haber evitado.

Retención de documentos, incumplimiento de contrato

Colombia Británica

El empleador paga a destajo, aunque el contrato especifica que a los trabajadores se les debe pagar por hora, según los informaron los trabajadores en 2007. El empleador confiscó sus documentos y no les proporciona camas, sólo sacos de dormir. Los trabajadores canadienses de esta granja deben llenar tres cajas al día y reciben \$50 por caja; a los trabajadores mexicanos se les exige llenar siete cajas al día y se les paga \$17 por caja.

Viviendas inadecuadas

Colombia Británica

En 2007, un grupo de alrededor de 15 trabajadores mexicanos informó que las condiciones de sus viviendas eran inadecuadas. Se convocó a los departamentos locales de salud y a los bomberos y las autoridades exigieron al empleador efectuar cambios. Los cambios incluyeron cubrir un pozo séptico abierto y una tubería ubicados al lado de las viviendas y de los campos donde se cultivan las verduras.

Maltrato, violencia

Colombia Británica

Un trabajador mexicano en Abbotsford fue agredido físicamente debido a que no estaba desmalezando de la manera en que deseaba el empleador. Este trabajador de 25 años estaba aterrado y se dirigió a nuestro centro de apoyo para solicitar refugio. Notificamos a la policía y el trabajador interpuso una demanda. La policía de Abbotsford ha señalado ante los medios de comunicación que es posible que no pueda seguir indagando en las acusaciones de la demanda, puesto que, luego de interponerla, el trabajador regresó a México. El trabajador tuvo muchos problemas para recibir su salario y su boleto de avión para regresar, siendo ambas obligaciones que el empleador se negó a cumplir. Al trabajador le preocupa que, en el futuro, se lo excluya del CSAWP debido a que presentó un reclamo contra su empleador. En el caso, el consulado mexicano fue puesto al tanto del problema por nuestro personal de nuestro Centro de apoyo a los trabajadores migrantes en Abbotsford y prestó su ayuda para que el trabajador pudiera regresar a casa.

Demoras en el pago del salario

Leamington, Ontario

El acuerdo del CSAWP firmado con Jamaica establece que 25% de los ingresos de los trabajadores será deducido de sus cheques y se les entregará al momento de regresar a Jamaica. Los trabajadores recurrieron a nuestro centro en Leamington para solicitar ayuda para obtener el salario adeudado a ellos durante más de un año. Gracias a la intervención de nuestro Centro de apoyo a los trabajadores migrantes, los empleados finalmente pudieron recibir su dinero.

El personal del Centro de apoyo a los trabajadores migrantes de UFCW Canada se dedica a ayudar a los trabajadores agrícolas migrantes cuando y donde sea posible. Nuestro personal ha notado una diferencia en las vidas de miles de trabajadores migrantes. Si bien nuestros centros han tenido un enorme éxito en resolver diversos problemas, nos preocupan los muchos trabajadores que no pueden acceder a ellos. Existen muchos conflictos que siguen sin ser denunciados debido a que los trabajadores no pueden comunicarse con nuestros centros, no están enterados de la existencia de nuestros servicios de ayuda o temen que los envíen de regreso a casa (repatriación) si efectúan una denuncia.

Repatriación

Cuando los trabajadores migrantes plantean alguna inquietud a su empleador, lo hacen a sabiendas de que enfrentan el riesgo real de ser enviados de regreso a su país en virtud de las disposiciones de repatriación del CSAWP. Según estas disposiciones, el empleador puede (y lo hace) enviar de vuelta a su país a los trabajadores, a menudo notificándoles con uno o dos días de anticipación, por cualquier motivo. Esta habilidad de los empleadores de repatriar a los trabajadores por cualquier motivo es quizás el aspecto negativo más grave del CSAWP. Básicamente, proporciona una instancia de inmunidad a los empleadores para que traten a los trabajadores como mejor les parezca, puesto que cualquier trabajador que reclame puede ser repatriado de inmediato.

Esta disposición además permite a los empleadores enviar de regreso a trabajadores que se han enfermado o han sufrido lesiones mientras trabajaban en Canadá. Este método resulta muy conveniente para que los granjeros eviten enfrentar reclamos de compensación laboral y los conflictos de trabajo temporal asociados a la enfermedad de un empleado. En la realidad, para los trabajadores migrantes esto se traduce en que si se lesionan en el trabajo, se arriesgan a ser repatriados de inmediato si reclaman compensación. Lo mismo sucede en caso de enfermedad. Cada verano, los empleados de todos nuestros centros se enteran de conflictos en los que los trabajadores se enferman, solicitan atención médica y posteriormente son enviados de regreso a su país.

Los términos del CSAWP no permiten ninguna instancia de apelación a las decisiones de repatriación. Esto crea una atmósfera de temor para los empleados y de impunidad para los empleadores. Nunca fue tan urgente como ahora implementar un proceso de apelación en casos de repatriación. Por primera vez desde la creación del programa, los trabajadores migrantes ahora están protegidos por las leyes de sanidad y seguridad en Ontario. Más del 80% de los aproximadamente 20,000 trabajadores agrícolas migrantes en Canadá trabajan en Ontario. Si no se implementa un proceso de apelación a la repatriación, estas leyes de sanidad y seguridad serán tan inconsistentes como los contratos en virtud del CSAWP.

Beneficios parentales en virtud del seguro laboral

Durante décadas, a los trabajadores migrantes se les ha exigido pagar su afiliación al programa de Seguro de desempleo (EI, por sus siglas en inglés) pero no han sido elegibles para recibir ninguna de sus prestaciones. UFCW Canada tomó conciencia de esta desigualdad y comenzó a asesorar a los trabajadores para que reclamaran sus beneficios parentales. Esta es la única disposición del programa de Seguro de desempleo a la que pueden acceder.

En los últimos tres años, hemos ayudado a más de 4,000 trabajadores migrantes con sus reclamaciones de prestaciones parentales a través del programa de Seguro de desempleo de Canadá. Los beneficios, en términos financieros, de estas reclamaciones ascienden a \$5,000 por reclamante, como promedio. En 2007, observamos un notable incremento en el número de trabajadores caribeños procedentes de Jamaica y del este que también nos solicitaban ayuda para presentar reclamos de prestaciones parentales. Los trabajadores recurren a nuestros centros de apoyo a pesar de la intimidación, acoso e información

Cuando los trabajadores itinerantes plantean alguna inquietud a su empleador, lo hacen a sabiendas de que enfrentan el riesgo real de ser enviados de regreso a su país en virtud de las disposiciones de repatriación del CSAWP.

***En los últimos tres años,
hemos ayudado a más de
4,000 trabajadores itin-
erantes con sus reclama-
ciones de prestaciones
parentales a través del
programa de Seguro
laboral de Canadá.***

errónea de los funcionarios consulares de Jamaica y empleadores que afirman que los trabajadores no volverán a trabajar en Canadá si reclaman estos beneficios.

Nos sentimos orgullosos de saber que, con nuestra asistencia, asesoría y trabajo social, ahora miles de trabajadores agrícolas migrantes y sus familias reciben, por primera vez, algunas de las prestaciones de un programa por el cual estuvieron pagando por demasiados años sin obtener ningún beneficio.

Preparación de declaraciones de impuestos

Además, hemos ayudado a miles de trabajadores migrantes a presentar sus declaraciones de impuestos sobre la renta en Canadá y éstos han recibido, como promedio, un reembolso de \$250 cada uno. El programa CSAWP no proporciona suficiente información e instrucción a los trabajadores migrantes sobre sus obligaciones de presentar declaraciones de impuestos sobre la renta. Lo que es más importante es que los empleadores del CSAWP no proporcionan de manera consistente el registro necesario de ingresos y deducciones (comprobantes de pago T4) a sus empleados dentro de los plazos legales y algunos simplemente no proporcionan los comprobantes de pago T4. En determinadas situaciones, los comprobantes de pago T4 se envían al consulado o a una empresa privada que completa el formulario de impuestos y cobra a los trabajadores por el servicio.

Todos los participantes del programa CSAWP deberían estar obligados a cumplir sus obligaciones legales en lo que se refiere a la emisión de comprobantes de pago T4, de manera de que los trabajadores puedan cumplir su obligación de presentar sus declaraciones de impuestos sobre la renta personales. Los retrasos en la recepción de los comprobantes de pago T4 han llevado a los trabajadores declarados morosos a enfrentar sanciones e intereses por impuestos no pagados, impuestos que ellos ni siquiera sabían que debían solventar.

Seguro de salud de la provincia y cobertura de salud privada de RBC

Desde que nuestros centros en Ontario comenzaron a funcionar, hemos observado una disminución en el trabajo de asistencia social individual que involucra falta de cobertura de salud y retrasos en la obtención de tarjetas de salud en Ontario. Atribuimos este hecho a nuestra labor de asesoría y trabajo social con los empleados, empleadores y proveedores de atención médica. Sin embargo, el número de trabajadores agrícolas migrantes en Colombia Británica ha aumentado de manera significativa durante las últimas dos temporadas de cultivo y la cobertura de salud se ha convertido en un problema serio. Los trabajadores migrantes no tienen derecho a obtener cobertura provincial en B.C. hasta que hayan permanecido en la provincia por tres meses. A los trabajadores se les exige acogerse al seguro de cobertura de salud privada de RBC en caso de padecer alguna enfermedad.

En muchos casos, el hospital exige al trabajador pagar por la atención médica desde un principio y luego presentar una reclamación de reembolso al RBC. Evidentemente, esto no es factible para la mayoría, o más bien, todos los casos, para los trabajadores recién llegados a comienzos de la temporada, puesto que tienen poco o nada de dinero y aún no comienzan a recibir un salario. El RBC no se considera un asegurador de atención médica primaria y los trabajadores enfrentan dificultades cada vez que presentan reclamaciones. Además, los trabajadores en la Colombia Británica se encuentran con empleadores que no afilian a sus empleados al programa de atención médica provincial una vez que ha transcurrido el periodo de residencia requerido de tres meses.

La cobertura de atención médica constituye un problema grave para los trabajadores migrantes en Manitoba. Esta provincia proporciona atención médica provincial sólo para residentes permanentes. Los trabajadores migrantes aquí sólo pueden optar al seguro de salud privado de RBC. Un caso reciente del que tomó conocimiento nuestro Centro en Portage La Prairie ilustra claramente cómo los trabajadores migrantes pagan el precio de este descuido en el CSAWP:

A un trabajador migrante en Manitoba su médico le indicó que probablemente debía someterse a una cirugía en los próximos meses. RBC Insurance se mostró reticente a garantizar cobertura para el procedimiento si se realizaba en Canadá y, como resultado, el médico del trabajador no pudo encontrar un cirujano que programara una fecha para el procedimiento. Tanto el consulado mexicano como RBC Insurance presionaron al trabajador para que regresara a su país. RBC Insurance garantizó cobertura de hasta \$3,500

para la operación si se practicaba en México, pero no garantizó la cobertura del costo total de la operación ni garantizó que la operación se efectuaría de manera oportuna en México.

Retención de documentos

De verdad nos consterna y nos inquieta que este tipo de problemas continúen sucediendo. Con frecuencia, los empleadores intimidan y coaccionan a los trabajadores migrantes para que les entreguen sus pasaportes y tarjetas de salud tan pronto llegan a Canadá. En algunos casos, los funcionarios del consulado presionan a los trabajadores para que firmen formularios de consentimiento autorizando a los empleadores agrícolas a retener sus documentos. No podemos identificar el motivo por el cual el empleador cree que esto se justifica o es necesario. De hecho, no sólo creemos que es innecesario, sino que además constituye una medida indiscutidamente paternalista y discriminatoria, pero lo que es aun más grave, ilegal. Cada empleado debe tener acceso a un casillero donde pueda guardar en forma segura sus bienes de valor, incluyendo sus documentos personales.

En junio de 2007, un trabajador en Québec sufrió una lesión en su lugar de trabajo para la que necesitó atención médica que incluía intervención quirúrgica por una hernia. El empleador se negó a entregarle su tarjeta de salud y el trabajador no pudo recibir la atención médica necesaria hasta después de solicitar ayuda a nuestro Centro de apoyo a los trabajadores migrantes. Nuestro personal se vio obligado a llamar a la policía para lograr que el empleador devolviera la tarjeta de salud del trabajador. Con nuestra ayuda, pudo recuperar su tarjeta, se sometió a la cirugía y lo hemos ayudado a presentar una reclamación de compensación laboral. Los medios de comunicación de Québec también nos ayudaron a hacer público este conflicto. Pero permanece la interrogante: ¿por qué el empleador se negó a entregarle a un trabajador enfermo su tarjeta de salud? UFCW Canada también comparte la misma confusión del periodista de CBC que plantea una pregunta aun más importante: En primer lugar, ¿por qué el empleador tenía la tarjeta de salud en su poder?

Teniendo en cuenta que las autoridades federales y su programa CSAWP no han resuelto este problema fundamental de derechos y libertades personales de los trabajadores migrantes, UFCW Canada mediante nuestro centro de apoyo en Québec continuará luchando respecto a la legalidad de la retención/entrega de documentos personales junto con la policía y la Comisión de derechos humanos de Québec. Nos desilusiona profundamente que algo tan fundamental como el derecho a conservar documentos personales sea un asunto que es necesario explicar y que la policía deba intervenir para que se respete. Es claro que el gobierno federal y el CSAWP han sido negligentes en asegurar que los empleadores que participan en el programa sean informados adecuadamente en cuanto a sus responsabilidades hacia los trabajadores.

Esta es sólo una pequeña muestra de lo que significa ser un trabajador agrícola migrante en Canadá en la actualidad. Sabemos que son demasiados los trabajadores migrantes que no tienen acceso a los servicios de ayuda. Sería muy ingenuo de nuestra parte suponer que no existen miles de conflictos similares al que describimos aquí que permanecen en el anonimato y que, desafortunadamente, no reciben una solución. Es por ello que UFCW Canada pone centros de apoyo a la disposición de estos trabajadores y que continuamos luchando por que se implementen cambios en el CSAWP.

Sanidad y seguridad

UFCW Canada tiene plena conciencia de los peligros inherentes al trabajo en la industria agrícola. Los trabajadores agrícolas tienen un altísimo índice de accidentes, lesiones, enfermedades graves y muertes relacionados con el trabajo. En 1999, el Canadian Medical Association Journal publicó un estudio que revela que el promedio de muertes en las granjas asciende a 11.6 por cada 100,000 trabajadores al año. En el período de cinco años entre 1991 y 1995, se produjeron 503 muertes en granjas en Canadá.

Nuestros empleados dedican mucho tiempo a suministrar materiales a los trabajadores migrantes, en un esfuerzo por ayudarles a trabajar de manera segura. Cada temporada, nuestros centros de apoyo realizan sesiones educativas regulares para los trabajadores de la industria tabacalera, para darles a conocer los peligros de la toxicidad del tabaco, así como reconocer los síntomas de sus efectos y qué medidas tomar para impedirlo. También se realizan regularmente seminarios sobre estrés térmico, virus del Nilo Occidental e intoxicación con pesticidas. Hemos distribuido miles de manuales de

Es claro que el gobierno federal y el CSAWP han sido negligentes en asegurar que los empleadores que participan en el programa sean informados adecuadamente en cuanto a sus responsabilidades hacia los trabajadores.

UFCW Canada cree que es importante mantener un diálogo constante con México sobre el CSAWP y las mejoras que es necesario efectuar para satisfacer adecuadamente las necesidades de los trabajadores mexicanos en Canadá.

sanidad y seguridad en español e inglés a los trabajadores agrícolas migrantes.

En cada informe presentado al gobierno canadiense desde 2001, UFCW Canada ha recomendado el establecimiento de requisitos de elegibilidad para todas las provincias que desean participar en el CSAWP en representación de sus granjeros. Un criterio esencial para la participación que hemos recomendado es que los trabajadores agrícolas migrantes estén protegidos por las leyes de sanidad y seguridad de la provincia para que dicha provincia y sus empleadores agrícolas participen en el CSAWP. El gobierno federal se negó a seguir esta recomendación aun cuando casi el 80% de todos los trabajadores agrícolas migrantes están ubicados en Ontario y esta provincia no incluyó a los trabajadores agrícolas (extranjeros o indígenas) en las leyes de sanidad y seguridad. UFCW Canada entabló una acción legal, fundada en las disposiciones de la Declaración de derechos y libertades de Canadá, en contra de la provincia de Ontario para obligarla a incluir a todos los trabajadores agrícolas en las disposiciones de las leyes de sanidad y seguridad.

Como resultado de estos trámites jurídicos, las autoridades de Ontario finalmente han incluido a todos los trabajadores del sector agrícola, incluyendo a los migrantes, en las leyes de sanidad y seguridad de la provincia. Desde junio de 2006, los trabajadores agrícolas en Ontario finalmente tienen derecho a rechazar los trabajos inseguros, a conocer los peligros de su lugar de trabajo y a presentar sus objeciones ante un comité de sanidad y seguridad, según la envergadura de la operación. Desde julio de 2007, El Ministerio del trabajo de Ontario ha investigado, acusado y multado a emplazamientos agrícolas que ofrecen condiciones laborales inseguras que han dado como resultado trabajadores lesionados. El Ministerio del Trabajo de Ontario ha realizado más de 200 inspecciones en emplazamientos agrícolas desde la implementación de estas leyes. El ministerio ha emitido 173 Mandatos de cumplimiento como consecuencia de sus investigaciones.

Desafortunadamente, los trabajadores agrícolas migrantes no pueden ejercer estos nuevos derechos sin temor a represalias y sanciones a menos que el CSAWP sea modificado. Es necesario introducir cambios que permitan eliminar las fallas constantes de este programa, que deja a los trabajadores migrantes a merced de las represalias de sus empleadores, por medio de la disposición de repatriación. Desde junio de 2006, un trabajador agrícola migrante tiene el derecho legal provincial de negarse a realizar trabajos peligrosos. Aun así, debido a esta falla grave del CSAWP, el empleador de este trabajador puede repatriarlo por ejercer este derecho fundamental.

Relación de UFCW Canada con los diputados mexicanos

En 2007, UFCW Canada estableció un vínculo de comunicación con el gobierno mexicano. Dado que la mayoría de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá proceden de México, UFCW Canada cree que es importante mantener un diálogo constante con México sobre el CSAWP y las mejoras que es necesario efectuar para satisfacer adecuadamente las necesidades de los trabajadores mexicanos en Canadá.

En febrero de 2007, UFCW Canada participó en una delegación enviada a la Comisión de población, fronteras y asuntos migratorios del Congreso mexicano para analizar los problemas que enfrentan los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá y nuestro trabajo.

En respuesta a la invitación del presidente nacional de UFCW Canada, Wayne Hanley, cinco diputados federales mexicanos de la misma comisión vinieron a Canadá en junio de 2007 para analizar e investigar en mayor detalle los problemas que UFCW Canada presentó en febrero de 2007 en un informe sobre los trabajadores agrícolas migrantes mexicanos.

En junio de 2007, los Diputados José Edmundo Ramírez Martínez, Omeheira López Reyna, Camerino Eleazar Márquez Madrid, Alberto Amaro Corona y David Figueroa Ortega llegaron a Canadá para recorrer durante una semana los Centros de apoyo a los trabajadores migrantes de UFCW Canada en Québec y Ontario y reunirse con los líderes sindicales provinciales y nacionales de Canadá. Los diputados tuvieron varias oportunidades de reunirse con trabajadores agrícolas migrantes mexicanos en Ontario y Québec para conversar sobre sus problemas.

Durante esta visita, surgieron diversas propuestas de diálogo continuo y de seguimiento. Ellas incluyeron:

- Convocar reuniones entre representantes de UFCW Canada, el Parlamento canadiense y el Congreso mexicano para analizar la necesidad de establecer un proceso

de apelación para los trabajadores repatriados y de continuar participando en el CSAWP pero mejorarlo.

- Revisar el proceso de negociación para el CSAWP, con miras a lograr que los trabajadores y sus representantes, incluyendo UFCW Canada, participen en las negociaciones.
- Convocar una reunión con el Ministerio de Relaciones Exteriores de México para asegurar su neutralidad en las campañas de representación de los trabajadores y analizar maneras de mejorar el bienestar de los trabajadores durante su estadía en Canadá.
- Dedicar especial atención a la situación de acceso a atención médica, incluyendo las barreras idiomáticas, la falta de capacitación sobre compensación laboral, la retención de documentos por parte del empleador y las insuficiencias de RBC insurance, así como también las restricciones para obtener tarjetas de salud provinciales.

A medida que México y Canadá siguen analizando la expansión de los programas para trabajadores extranjeros a cada vez más sectores de empleo, enfatizamos que se debe prestar la mayor atención a los derechos y la representación de los trabajadores como una característica fundamental, no incidental, de cualquier programa de trabajadores extranjeros temporales.

Taller del North-South Institute sobre Adición de valor a los programas de trabajadores extranjeros temporales

UFCW Canada también ha comenzado a establecer un diálogo y una relación con Jamaica y Barbados. Un representante de UFCW Canada participó en talleres patrocinados por el North-South Institute en Jamaica y Barbados. También asistieron funcionarios de gobierno de muchos de los países de origen. Estos talleres caribeños ofrecieron una oportunidad de analizar algunas de las fortalezas y debilidades del CSAWP. Las discusiones de mesa redonda abordaron la situación del sector hortícola en Ontario, las experiencias laborales y de vida de los trabajadores y las formas de mejorar el acceso de los trabajadores a sus derechos, incluyendo mecanismos de resolución de disputas independientes.

En el taller efectuado en Barbados, los trabajadores plantearon sus inquietudes sobre las condiciones de vivienda, la selección laboral y las relaciones con los funcionarios de coordinación sindical y los empleadores en Ontario. En el taller efectuado en Jamaica, las inquietudes planteadas se refirieron a la sanidad y seguridad ocupacional de los trabajadores agrícolas migrantes, el mejoramiento de las condiciones de vivienda y los mecanismos que pueden proporcionar representación independiente a los trabajadores.

Nuestros Centros de apoyo a los trabajadores migrantes informan que una de las principales preocupaciones que han expresado los trabajadores fue la retención obligatoria del 25% de su paga, que se les devuelve una vez que regresan a su país. Como ya señalamos antes, los trabajadores a menudo enfrentan demoras significativas en la recepción de estos dineros. En el caso de los trabajadores de Leamington, se les dijo que el granjero experimentaba problemas de flujo de caja y por ello, el 25% de salario retenido se les devolvió con más de un año de retraso. Una preocupación expresada al gobierno de Trinidad y Tobago por uno de sus funcionarios seleccionados es que el monto del 25% del dinero de los trabajadores migrantes no estaba en la cuenta bancaria abierta para este propósito.

UFCW Canada respalda a los trabajadores migrantes que insisten en que la retención del 25% de sus salarios debería ser una medida voluntaria y no obligatoria. UFCW Canada cree que la retención obligatoria de los salarios de los trabajadores no es legal en virtud de ninguna ley laboral de Canadá y que los trabajadores deben recibir la totalidad de su salario. Esperamos mantener un diálogo continuo y trabajar en forma más estrecha con estos países de origen así como también trabajar en conjunto para mejorar las condiciones de vida y laborales de todos los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá.

Programa de trabajadores temporales no cualificados

El gobierno canadiense ha implementado un nuevo programa de trabajadores extranjeros temporales “no cualificados”. Este programa brinda aun menos protección y supervisión para más trabajadores migrantes. Estos trabajadores actualmente trabajan en industrias que incluyen el sector de servicios, salud, agricultura, construcción e incluso los campos petroleros de Alberta. Los empleadores tienen todavía menos obligaciones respecto a las condiciones de vida y de trabajo que aquellos que participan en el CSAWP.

***UFCW Canada
respalda a los
trabajadores itinerantes
que insisten en que la
retención del 25% de sus
salarios debería ser un
medida voluntaria y no
obligatoria.***

***Workers brought to
Canada through this new
program are frequently
recruited by labour
brokers from the sending
countries.***

UFCW Canada y el movimiento laboral canadiense consideran que este nuevo programa creará animosidad y discordia en los lugares donde los participantes en el CSAWP y los trabajadores temporales “no cualificados” trabajen juntos con diferentes reglamentos y prestaciones. Por ejemplo, los salarios y los costos de vivienda varían entre los dos programas.

Los trabajadores traídos a Canadá mediante este nuevo programa con frecuencia son reclutados por buscadores de mano de obra de los países de origen. Los buscadores de mano de obra cobran a los trabajadores honorarios variables por sus servicios. En un caso, a trabajadores chinos de la industria de empaquetado de carne se les cobró \$10,000 a cada uno por concepto de reclutamiento y capacitación antes de que llegaran a Canadá. UFCW Canada cree categóricamente que el gobierno canadiense debe trabajar con los países de origen para eliminar a estos intermediarios de todos los aspectos de este programa. El reclutamiento debe ser responsabilidad exclusiva de los Ministerios del Trabajo o de sus equivalentes en los países de origen.

La Federación laboral de Alberta ha creado una nueva Oficina de protección de los trabajadores temporales para ayudar a proteger los derechos humanos y laborales básicos de trabajadores extranjeros vulnerables en la provincia. Ellos solucionan conflictos de explotación, negligencia y trato injusto que enfrentan estos trabajadores. La nueva oficina de protección está ayudando a los trabajadores extranjeros temporales a comprender sus derechos, presentar reclamos por incumplimiento de normas laborales, falta de sanidad y seguridad en el lugar de trabajo, problemas de inmigración y trámites burocráticos a nivel provincial y federal.

UFCW Canada concuerda con la Federación laboral de Alberta, al igual que el resto del movimiento laboral canadiense. Y no estamos solos en esta cruzada: también nos apoyan grupos religiosos, agencias de protección de los inmigrantes, agencias comunitarias y ciudadanos canadienses. El programa de trabajadores extranjeros temporales beneficia a los empleadores sólo en perjuicio de los trabajadores temporales y de nuestras creencias y tradiciones sociales y culturales. La preocupación por este programa crece día a día: constituye un programa aprobado y facilitado por el gobierno a nivel nacional que, en esencia, sólo servirá para degradar las condiciones de trabajo y los salarios en Canadá. La verdadera solución para los problemas del mercado de mano de obra es capacitar mejor a los trabajadores nacionales e implementar reformas en el sistema de inmigraciones.

Los trabajadores agrícolas migrantes y su derecho a afiliarse a un sindicato

En Canadá, todas sus 10 provincias tienen la facultad de establecer las leyes laborales para sus trabajadores. Actualmente, dos provincias prohíben a los trabajadores agrícolas (nacionales o extranjeros) afiliarse a un sindicato. En Ontario, las autoridades provinciales siguen afirmando que los trabajadores agrícolas pueden afiliarse a una asociación y presentar sus inquietudes laborales en virtud de la *Ley de protección de los trabajadores agrícolas*. Esta Ley fue la respuesta del gobierno a la norma de la Corte Suprema de Canadá, como resultado del desafío presentado por UFCW Canada, de que los trabajadores tienen el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.

Este verano, una vez más, la Corte Suprema de Canadá fue convocada a aclarar, a los gobiernos y empleadores, que la libertad de asociación es un derecho fundamentado en la *Declaración de derechos y libertades de Canadá* e incluye el derecho a la negociación colectiva. Las autoridades de Ontario aún tienen que derogar la *Ley de protección de los trabajadores agrícolas* para cumplir con la norma más reciente de la Corte Suprema.

UFCW Canada continuará trabajando en representación de todos los trabajadores agrícolas de Ontario para asegurar que las autoridades provinciales promulguen leyes de acuerdo con esto y que finalmente permitan a los trabajadores agrícolas en Ontario afiliarse a un sindicato. Estamos esperando las fechas para asistir a las audiencias de apelación en la Corte Suprema en representación de tres emplazamientos agrícolas cuyos trabajadores han señalado que desean afiliarse a nuestro sindicato.

En Québec, existen tres granjas donde una mayoría de trabajadores agrícolas migrantes han firmado tarjetas de afiliación de TUAC Canada (UFCW Canada). Estas audiencias han finalizado y la decisión del comité laboral es inminente. En Manitoba, UFCW Canada obtuvo los derechos de certificación para representar a los trabajadores migrantes en una granja. El empleador está pensando apelar.

En las anteriores recomendaciones que efectuamos al gobierno de Canadá, recomen-

damos la modificación del CSAWP para establecer como una condición para participar en él que los trabajadores agrícolas migrantes pertenezcan a un sindicato y se reconozca a UFCW Canada como el representante sindical de los trabajadores agrícolas migrantes en este país. Las autoridades federales no han tomado ninguna medida hasta la fecha, pero UFCW Canada sigue ayudando a un trabajador a la vez, a una granja a la vez, con el fin de proporcionar a estos trabajadores la representación que necesitan y merecen.

UFCW Canada abre caminos

UFCW Canada se ha desempeñado como un líder en la lucha por mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá. Nos hemos reunido con legisladores provinciales y federales y sus burocracias, con funcionarios de los consulados de los países de origen y con representantes de los empleadores agrícolas. Hemos enviado informes y correspondencia, patrocinado conferencias y asistido a reuniones a nivel nacional e internacional. Hemos abierto siete Centros de apoyo a los trabajadores migrantes y los hemos defendido en las comunidades donde los trabajadores agrícolas migrantes residen principalmente.

Nos hemos asociado con el movimiento sindical canadiense, la comunidad académica, grupos de justicia social, organizaciones religiosas y agencias no gubernamentales que trabajan con inmigrantes. El gobierno canadiense no puede seguir ignorando este conflicto. En Québec, no pasa una semana sin que los medios de comunicación denuncien los conflictos que afectan a los trabajadores agrícolas migrantes. Los canadienses están comenzando a darse cuenta y a cuestionar el hecho de que los trabajadores migrantes sigan sometidos a condiciones de vida y de trabajo inaceptables en este país 40 años después de la creación del programa.

Uno de los principios rectores de UFCW Canada es que “deseamos para todos, lo que deseamos para nosotros”. No podemos observar impasibles a los trabajadores que carecen de protección, representación y oportunidades de participar en la toma de decisiones que afectan sus condiciones de vida y de trabajo. Por nuestras propias convicciones como canadienses y sindicalistas, nos sentimos en la obligación de actuar en favor de los trabajadores agrícolas migrantes en su esfuerzo por superar los desafíos que enfrentan durante su estancia en Canadá.

Estamos orgullosos y nos honra trabajar para, y con, todos los trabajadores agrícolas migrantes. UFCW Canada continuará realizando esta importante labor. Esperamos desarrollar y fortalecer las relaciones de trabajo con los gobiernos de todos los países de origen que participan en el CSAWP, a fin de que, en conjunto, podamos ayudar a estos trabajadores a obtener mejores condiciones de vida y de trabajo, así como también mejores oportunidades mientras viven en Canadá.

Recomendaciones

Basándonos en nuestro trabajo continuo con trabajadores agrícolas migrantes en Canadá, proponemos las siguientes recomendaciones de cambios para el CSAWP:

1. Establecer un procedimiento de apelación transparente e imparcial, para todos los trabajadores, antes de tomar cualquier decisión de repatriarlos, que incluya la participación de un funcionario de UFCW Canada en todo el proceso que los represente.
2. Cumplir con los reglamentos de la Corte Suprema de Canadá y establecer como condición del CSAWP que las provincias que traigan trabajadores migrantes a Canadá les concedan el derecho de libertad de asociación y de negociación colectiva.
3. Publicar de inmediato las estadísticas que utiliza el HRSDC para determinar el salario anual que se debe pagar a los trabajadores agrícolas migrantes.
4. Hacer cumplir las disposiciones del CSAWP que establecen que los trabajadores agrícolas migrantes deben recibir el mismo salario que la tarifa de pago promedio de canadienses.
5. Incluir a los trabajadores migrantes en el proceso de determinación del índice salarial anual y establecer niveles de pago según la antigüedad, la experiencia y el ser “llamado” (solicitado por su nombre) por un empleador, así como incluir a UFCW Canada como representante de los trabajadores, con todas las facultades y derechos para defenderlos.
6. Inspeccionar todas las viviendas de los trabajadores antes y después de su ocupación.

***Hemos abierto siete
Centros de ayuda a los
trabajadores itinerantes
y los hemos defendido en
las comunidades donde
los trabajadores
agrícolas itinerantes
residen principalmente.***

Recomendación No. 9:
Despedir de inmediato
del CSAWP a cualquier
empleador que
retenga documentos
personales,
especialmente
pasaportes y tarjetas
de salud, de los
trabajadores itinerantes.

Se deben realizar inspecciones periódicamente, y al azar, durante la temporada; despedir a los empleadores participantes en el CSAWP que no cumplan las normas exigidas respecto a mantener viviendas adecuadas. Prohibir de inmediato la práctica de albergar a los trabajadores sobre o al lado de los invernaderos, debido a los peligros evidentes de vivir en lugares donde se almacenan sustancias químicas, fertilizantes, calderas, ventiladores industriales y calefactores.

7. Exigir que todos los materiales, instrucciones y letreros, especialmente los relacionados con la sanidad y la seguridad en el centro de trabajo y el uso y aplicación de sustancias químicas y pesticidas, se ofrezcan en inglés, francés, español y cualquier otro idioma necesario.
8. Eliminar la práctica de retener el 25% de los salarios de trabajadores caribeños.
9. Despedir de inmediato del CSAWP a cualquier empleador que retenga documentos personales, especialmente pasaportes y tarjetas de salud, de los trabajadores migrantes. Modificar el programa para asegurar esto sea una violación directa del programa, ya sea que la retención de los documentos sea por parte del empleador o a través del consulado.
10. Cuando un empleador sea despedido del CSAWP por incumplimiento de los términos de este acuerdo, también debe ser declarado inelegible para participar en cualquier otro programa federal o provincial para trabajadores temporales extranjeros.
11. Garantizar que los trabajadores sean sometidos a una revisión médica al regresar a su país de origen para evaluar si llegaron con buena salud y no sufren de ninguna enfermedad ni lesión laboral. Cuando este no sea el caso, asegurar que las reclamaciones de compensación laboral se presenten oportunamente.
12. Reconocer a UFCW Canada como un socio igualmente legítimo en las negociaciones del acuerdo del CSAWP en representación de los trabajadores migrantes.
13. Proporcionar asistencia financiera para representar en forma efectiva en este ámbito a los trabajadores agrícolas temporales.
14. Establecer un proceso de otorgamiento de condición de residente permanente a los trabajadores agrícolas que trabajan por temporadas y a otros trabajadores extranjeros temporales, tras acumular 24 meses de trabajo en Canadá.
15. Canadá no debe esperar más para firmar la *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y miembros de sus familias*, que fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

FSC (P.O.)



ra0709c1esScfr1m