

## Resumen

Durante casi dos décadas, la UFCW Canadá ha sido representante y defensora de los trabajadores agrícolas de Canadá. La UFCW Canadá (la filial del Sindicato Internacional de los Trabajadores Unidos de la Industria Alimentaria y del Comercio en Canadá) es el sindicato más grande del sector privado en Canadá y, en asociación con la Alianza de Trabajadores Agrícolas (AWA, por sus siglas en inglés), administra nueve centros de asistencia a los trabajadores agrícolas en todo el país.

Basado en nuestra experiencia de primera mano con decenas de miles de trabajadores desde los primeros años de la década de los 90, este octavo informe anual refleja los constantes desafíos, obstáculos y violaciones de sus derechos que enfrentan más de 25,000 trabajadores agrícolas migrantes que viajan cada año a Canadá, como parte del Programa de Trabajadores Migrantes Agrícolas de Canadá (SAWP, por sus siglas en inglés).

El SAWP es administrado por el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias de Canadá (HRSDC), como un medio de contratar trabajadores extranjeros para laborar por temporadas en el sector agrícola canadiense. El programa se ha ampliado considerablemente desde su creación en 1966. Lo mismo no puede decirse sobre los derechos de los trabajadores, que se ven vinculados por contrato a un solo empleador. Su remuneración, así como sus condiciones de vivienda y trabajo, son establecidos por el organismo agrícola rector, HRSDC, y el país de origen del trabajador. Los trabajadores como tales, no tienen voz ni voto, y muy a menudo son repatriados de inmediato, obligándoseles a correr con los gastos, y sus nombres son incluidos en “listas negras”, si expresan abiertamente sus preocupaciones.

Lamentablemente, un programa que da tan buenos resultados al sector agrícola sigue siendo un fracaso en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores que recluta. Y, en lugar de mejorar el SAWP y convertirlo en un programa modelo, las autoridades federales han ampliado otro programa: su *Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales para labores que requieren poco nivel de capacitación* (TFWP, por sus siglas en inglés), que protege aún menos a los trabajadores extranjeros. En resumen, la explotación de los trabajadores agrícolas temporales como mano de obra desechable y barata, continúa. Además, establece una norma poco exigente y atractiva para otros sectores de la economía canadiense, que cada vez en mayor número se apresan a explotar y violar los derechos de los trabajadores extranjeros.

Este es un asunto primordial. Los derechos laborales son derechos humanos establecidos para todos los trabajadores de Canadá, y esto incluye a los trabajadores que trabajan por temporadas y a tiempo parcial. Son derechos por los que vale la pena luchar. Nuestro papel de defensores se ha fortalecido mediante diversas iniciativas y alianzas. Estas iniciativas han hecho comprender a la opinión pública en Canadá y en los países de origen de los trabajadores, que el SAWP puede, y debe, convertirse en un programa modelo, que incluya una verificación más profunda, el cumplimiento de las normativas y el reconocimiento de que la opinión de los trabajadores debe tomarse en cuenta.

Ya se están dando algunos pasos. En Junio del 2008, los trabajadores de una granja en Portage la Prairie, Manitoba, aprobaron su primer convenio colectivo que los ampara como trabajadores temporales en una instalación de producción agrícola canadiense. También se ha firmado un primer contrato en otra instalación en Manitoba. Además, se están negociando las condiciones de un primer convenio en dos lugares en British Columbia, uno en Saskatchewan y uno en Quebec, donde laboran trabajadores temporales.

En Ontario, donde labora la mayoría de los trabajadores del SAWP,

*Informe de UFCW Canadá  
sobre las condiciones de  
los trabajadores agrícolas  
migrantes en Canadá  
2008-2009*

continúan prohibidos los sindicatos agrícolas. Pero en noviembre del 2008, se tomó una decisión trascendental luego que la UFCW Canadá entablara una demanda en virtud de la *Constitución*. El Tribunal de apelaciones de Ontario determinó que la ley que prohíbe la formación de sindicatos agrícolas viola el derecho de los trabajadores a efectuar negociaciones colectivas, otorgado por la *Constitución Canadiense de Derechos y Libertades*. La sentencia fue apelada por el Gobierno de Ontario, que encabeza el secretario del Partido Liberal Dalton McGuinty. La apelación será vista ante el Tribunal Supremo de Canadá, que en dos ocasiones anteriores ratificó los derechos a negociación que otorga la Carta. Una sentencia definitiva del Tribunal Supremo podría beneficiar en gran medida a los trabajadores del SAWP y TFWP de Ontario, así como a los de Alberta, región donde también se priva a los trabajadores de sus derechos a negociar un convenio colectivo de trabajo.

Se siguen librando otras batallas jurídicas y de influencias políticas. En Ontario y Quebec, los trabajadores agrícolas son además discriminados en virtud de las leyes de regulación laboral vigentes en dichas provincias; en particular, al negárseles el pago especial por sobretiempo y días feriados que reciben los demás trabajadores de la provincia por las horas extra trabajadas, así como por el trabajo realizado durante los días feriados oficiales.

En Alberta, los trabajadores agrícolas son también privados de la protección que estipulan las normas básicas del *Acta sobre la Salud y Seguridad Laboral* (OHSA, por sus siglas en inglés) y que amparan a los trabajadores de Alberta. Esta situación se mantiene a pesar de las recomendaciones que se emitieron luego de una investigación judicial en 2008 sobre la muerte accidental de un trabajador agrícola, en las que se señalaba que se debía extender la aplicación de las disposiciones de la ley OHSA para cubrir al sector agrícola, que posee uno de los mayores índices de accidentes laborales y muertes entre todas las industrias.

Ante la inacción de las autoridades de Alberta, la UFCW Canadá emprendió y sigue desarrollando una campaña nacional en diversos medios de comunicación, denominada *End the Harvest of Death* (Detengamos la Cosecha de la Muerte), con el fin de presionar a las autoridades de Alberta para que actúen a favor de la aplicación de la ley OHSA para los trabajadores agrícolas. Nuestro compromiso con esta campaña es a largo plazo, como lo fue en Ontario, donde hace tres años, en 2006, gracias al trabajo de influencias políticas y a las gestiones jurídicas de la UFCW Canadá fue posible lograr que la OHSA amparara a los trabajadores agrícolas de esa provincia.

Fuera de los tribunales, la UFCW Canadá continúa apoyando y defendiendo a los trabajadores agrícolas a través de la Alianza de Trabajadores Agrícolas (AWA, por sus siglas en inglés), la primera organización nacional canadiense que agrupa tanto a los trabajadores agrícolas nacionales como extranjeros. Los nueve centros funcionan en comunidades distribuidas por todo Canadá, donde se encuentran fundamentalmente radicados los trabajadores migrantes.

Fuera de Canadá, también hemos consolidado nuestro constante diálogo con las autoridades gubernamentales de los países de origen de los trabajadores, entre ellos México, de donde procede el mayor número de trabajadores del SAWP. En la actualidad, se han puesto en vigencia convenios oficiales con tres de los mayores estados de México para trabajar de manera mancomunada y proteger los derechos de sus ciudadanos mientras se encuentran trabajando en Canadá. En el 2008, se iniciaron contactos con otros países de origen, como Guatemala, Tailandia y Jamaica.

A nivel de base, la UFCW Canadá sigue además trabajando con aliados preocupados por el trato justo a los trabajadores migrantes, lo que incluye a

grupos pro justicia social, organizaciones religiosas y otras entidades no gubernamentales. En el frente de la opinión pública, hemos diseñado una plataforma de influencias políticas dirigida a diversos medios de comunicación que en el 2008 atrajo la atención de los canadienses y de los legisladores sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores temporales y estacionales.

Cuarenta y tres años después de su creación como una solución “temporal” para resolver la escasez de mano de obra en el sector agrícola, el SAWP y su primo el TFWP, se han convertido en una barrera permanente de los derechos de los trabajadores. Durante el mismo período, el sector agrícola ha crecido y es hoy una industria verticalmente integrada, en la que los trabajadores migrantes y temporales son a menudo considerados tan desechables como la cosecha del año anterior.

La UFCW Canadá y AWA luchan por una vida mejor, más segura y por la igualdad para todos los trabajadores extranjeros migrantes y temporales del sector agrícola. Sabemos que la mayoría de los canadienses pensarían lo mismo si supieran acerca de la difícil situación que atraviesan tantos de estos trabajadores ‘invisibles’, en miles de áreas agrícolas de todo el país.

Canadá puede, y debe, hacer las cosas mejor.

## Recomendaciones

Basándonos en nuestra constante labor con los trabajadores agrícolas migrantes y temporales en Canadá, proponemos las siguientes recomendaciones de modificaciones a los programas que traen trabajadores agrícolas migrantes a Canadá, incluyendo el SAWP y TFWP.

1. Poner a disposición de todos los trabajadores un proceso de apelaciones transparente e imparcial antes de que se tome cualquier decisión de repatriación, y permitir la designación de un representante de la UFCW Canadá para que participe en todas las etapas del proceso de apelación en nombre de los trabajadores.
2. Cumplir las resoluciones del Tribunal Supremo de Canadá y establecer como condición del SAWP y TFWP que las provincias que contraten trabajadores migrantes para trabajar en Canadá otorguen a los mismos el derecho de organizar y afiliarse a sindicatos para negociar colectivamente, tal y como lo estipula la *Constitución Canadiense de Derechos y Libertades*.
3. Publicar de inmediato las estadísticas en las que se basa HRSDC para determinar las tarifas salariales anuales que se pagan a los trabajadores agrícolas migrantes.
4. Hacer cumplir las disposiciones del SAWP y TFWP, según las cuales los trabajadores que participan en dichos programas deben recibir como mínimo una remuneración igual al salario promedio establecido para la temporada en la provincia.
5. Crear normas nacionales que exijan a todas las provincias que los trabajadores extranjeros sean completamente amparados, como todos los demás trabajadores, por las normas que regulan el empleo y las disposiciones que rigen los asuntos de salud y seguridad laboral de la provincia en la que trabajen. A las provincias que no cumplan estas regulaciones se les debería negar el permiso para contratar trabajadores mediante el SAWP y TFWP.
6. Crear normas nacionales que permitan a las provincias certificar, supervisar y sancionar, si es necesario, a quienes reclutan a los trabajadores extranjeros, tanto en el país como en el exterior. A las

*Informe de UFCW Canadá  
sobre las condiciones de  
los trabajadores agrícolas  
migrantes en Canadá  
2008-2009*

- provincias que no cumplan estas regulaciones se les debería negar el permiso para contratar trabajadores mediante el SAWP y TFWP.
7. Ofrecer a los trabajadores voz y voto en la negociación de las tarifas salariales anuales así como de las escalas de remuneración en base a la antigüedad, la experiencia previa y al ser “nombrados” (solicitados específicamente) por un empleador, y que incluya a la UFCW Canadá como un participante con plenos derechos en nombre de los trabajadores migrantes.
  8. Inspeccionar toda vivienda donde deban vivir los trabajadores antes de que sea ocupada. Las inspecciones sorpresivas deberían ser de carácter obligatorio y realizarse en cualquier momento durante la temporada. A los empleadores que no cumplan con las normas sobre las condiciones de vivienda adecuadas se les debería de negar su participación en el SAWP. Prohibir de inmediato la práctica de alojar a los trabajadores en locales sobre o adyacentes a invernaderos, debido a los peligros evidentes asociados a la residencia en edificaciones donde se almacenan sustancias químicas, fertilizantes, calderas, ventiladores o calefactores industriales. Estas deberían ser también condiciones a aplicar a las viviendas que ofrezcan los empleadores a los trabajadores del TFWP.
  9. Exigir que de forma obligatoria todos los materiales escritos, como las instrucciones y los letreros – en particular los relacionados con la salud y la seguridad, y con el uso y la aplicación de sustancias químicas y pesticidas – se ofrezcan en idioma inglés, francés, español, tailandés, punjabi y otros idiomas, según sea necesario. Además, antes de comenzar sus labores, los trabajadores migrantes y temporales deberían recibir capacitación sobre las normas de empleo y las leyes que regulan los asuntos de salud y seguridad, en su idioma materno. A cada trabajador se le debería entregar, además, un paquete informativo en su idioma.
  10. Eliminar la práctica de retención del 25% del salario a los trabajadores guatemaltecos y del Caribe.
  11. Expulsar de inmediato del SAWP y TFWP a todo empleador al que se le descubra reteniendo los documentos personales, especialmente los pasaportes y las tarjetas de salud, de los trabajadores agrícolas. Modificar el programa para garantizar que la retención de documentos se considere una infracción directa de las reglas del programa, ya sea esta realizada por el empleador como a través del consulado.
  12. Si a un empleador se le revoca su participación en el SAWP por infringir el contrato – lo que abarque prácticas laborales injustas, como el incluir a los trabajadores en “listas negras” – se le debería prohibir a dicho empleador su participación en cualquier otro programa de trabajadores extranjeros temporales federal o provincial.
  13. Garantizar que a los trabajadores se les lleve a cabo un chequeo médico gratuito antes de regresar a su país, para confirmar que están saludables y no presentan enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. En caso contrario, garantizar que el trabajador pueda presentar un reclamo.
  14. Proporcionar ayuda financiera a la Alianza de Trabajadores Agrícolas y a la UFCW Canadá para que puedan representar de manera efectiva y sobre el terreno a los trabajadores agrícolas temporales.
  15. Proporcionar una manera de obtener la condición de residente permanente (landed immigrant) a los trabajadores agrícolas estacionales y otros trabajadores extranjeros temporales cuando hayan acumu-

- lado 24 meses como empleados en Canadá.
16. Garantizar que los empleadores deban presentar un Informe confiable sobre la *Opinión del Mercado Laboral* (Labour Market Opinion o LMO) que se base en pruebas de mayor peso que las que se exigen en la actualidad, que demuestre que existe escasez de mano de obra en el país antes de permitirles contratar trabajadores por el SAWP o TFWP.
  17. Canadá no debe seguir demorando su adhesión a la *Convención Internacional para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y sus Familiares*, que ha sido adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.



## Introducción

La UFCW Canadá es el sindicato del sector privado más grande de Canadá, con más de 25,000 afiliados por todo el país empleados en todas las áreas de la industria alimentaria, desde los campos hasta la mesa. En la provincia de Quebec, se le conoce por sus siglas en francés: TUAC Canadá. En coordinación con la Alianza de Trabajadores Agrícolas (AWA, leer más adelante), la UFCW Canadá dirige nueve centros de asistencia AWA ubicados en todo el territorio de Canadá.

Durante casi dos décadas, La UFCW Canadá ha sido el principal vocero y defensor de los trabajadores migrantes agrícolas. Desde el 2002, la UFCW Canadá además ha ofrecido servicios de asistencia, información y capacitación relacionada con la salud y la seguridad a decenas de miles de trabajadores migrantes agrícolas que viajan a Canadá a través del *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales* (Seasonal Agricultural Workers Program o SAWP).

Actualmente, más de 25,000 trabajadores participan en el SAWP, un incremento drástico si se tiene en cuenta que el programa se creó en 1966 como una “prueba”. Pero, mientras la demanda en la industria ha aumentado, los derechos laborales y humanos de estos trabajadores siguen siendo restringidos. No cuentan con una forma de obtener la ciudadanía. Por el contrario, estas personas, que realizan algunos de los más difíciles y peligrosos trabajos en Canadá, son privadas de los derechos laborales de los que disfrutaban los demás trabajadores canadienses.

La realidad es que, desde la fundación del programa, los trabajadores adscritos al SAWP nunca han tenido absolutamente ningún derecho a opinar sobre sus condiciones de trabajo y de vida. Esos asuntos se resuelven en negociaciones entre el Gobierno de Canadá, a través del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDC), los países de origen de los trabajadores y los principales empleadores de la industria agrícola. Los trabajadores no son invitados, ni tienen quien los represente en la mesa de negociaciones.

¿Cuál es el resultado? Un sistema en el que básicamente no se supervisa ni se controla a los empleadores en lo relacionado con el tratamiento a los trabajadores. En cuanto a los trabajadores que expresan sus inquietudes respecto a problemas de salud y seguridad, o a sus condiciones de vida y trabajo, muy a menudo son repatriados de inmediato, y deben correr ellos mismos con los costos.

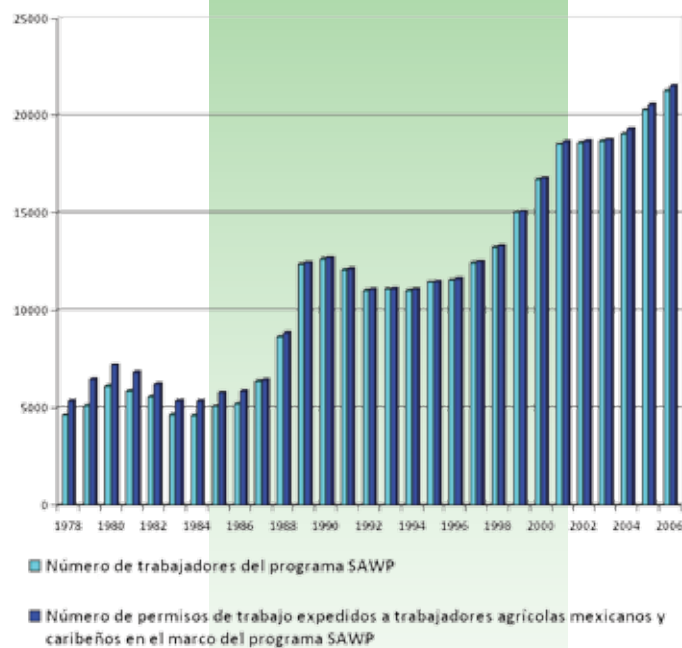
Más alarmante aún resulta el creciente nivel de acceso al *Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales para labores que requieren poco nivel de capacitación* (TFWP) que patrocina el gobierno federal, y que ofrece aún menos protección y supervisión a los trabajadores (principalmente del sudeste asiático y América Central) que el SAWP.

El resultado es una población de trabajadores extranjeros migrantes y temporales que compiten entre sí, son vulnerables, impotentes ... y el sostén del sector agrícola de Canadá.

## Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales

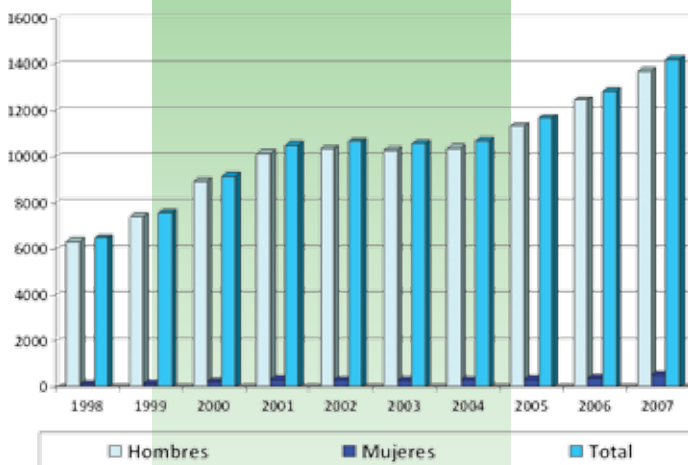
Por más de 40 años, la industria agrícola canadiense ha impulsado su desarrollo gracias a una fuerza de trabajo prácticamente inagotable compuesta por trabajadores migrantes que necesitan los trabajos que les ofrece el SAWP. El SAWP, que administra el gobierno federal, es el medio que permite a los trabajadores agrícolas extranjeros trabajar por un período de hasta ocho meses en la siembra, el cultivo y la cosecha durante las temporadas altas.

El SAWP se inició en 1966 como una solución a corto plazo al problema de la



**Total anual de trabajadores del SAWP en Canadá y permisos expedidos (1978-2006)**

**Informe de UFCW Canadá sobre las condiciones de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá 2008-2009**



**Trabajadores mexicanos en Canadá participantes en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (1998-2007)**

**Informe de UFCW Canadá sobre las condiciones de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá 2008-2009**

escasez de mano de obra nacional en el sector agrícola de Canadá. Cuatro décadas después, se ha convertido en el medio permanente de proveer trabajadores a un sector que les niega los derechos laborales que la mayoría de los demás trabajadores da por concedidos, como el pago por tiempo extra, las bonificaciones por feriados y el pago de vacaciones. En Ontario, la restricción de los derechos de los trabajadores agrícolas incluye además la prohibición de formar sindicatos de agricultores. Y lo mismo les sucede a los trabajadores agrícolas en Alberta. Los trabajadores agrícolas a campo abierto en Alberta son además privados de las garantías de protección que ofrece la Ley sobre la *Salud y Seguridad Laboral* (OHS/A).

El primer país que tomó parte en el SAWP fue Jamaica. El convenio laboral jamaicano-canadiense acordó que 264 trabajadores jamaicanos viajaran a Canadá de manera temporal, para participar en las cosechas en la región sur de Ontario. En 1974, el programa se había ampliado e incluía a otros países del Caribe y a México. Hoy en día, entre los participantes se encuentran México (1974), Jamaica (1966), Barbados (1967), Trinidad y Tobago (1967), y la Organización de Estados del Caribe Oriental (Granada, Antigua, Dominica, St. Kitts y Nevis, St. Lucia, San Vicente e Islas Granadinas y Montserrat) (1976).

Entre los sectores de la industria agrícola en los que laboran los trabajadores extranjeros están los de la producción de frutas, vegetales y hortalizas. En el programa participan todas las provincias, salvo New Brunswick y Newfoundland y Labrador. El SAWP además sirve de modelo para la contratación de trabajadores migrantes en otros sectores de la economía canadiense, como el turismo, la construcción y la industria de empaque de carnes.

En el 2008, la cifra total de trabajadores migrantes agrícolas en Canadá ascendió a 21,328. De estos, 11,798 provenían de México y 5,916 de Jamaica. El resto procedía de Trinidad y Tobago, la Organización de Estados del Caribe Oriental y Barbados. La gran mayoría de los trabajadores, cerca de 18,000, estaban empleados en la provincia de Ontario, donde se concentra una considerable cantidad de empresas agrícolas de escala industrial.

En segundo lugar estaba la provincia de Quebec, con un contingente de aproximadamente 2,670. En la temporada de cultivo del 2007, la cifra de trabajadores migrantes agrícolas de British Columbia ascendió a 3,000, lo que promovió la expansión de los centros de AWA de dicha provincia a tres lugares. Además, en el 2007 se abrió un nuevo centro de AWA en Manitoba, para prestar servicios al creciente número de trabajadores participantes del SAWP y TFWP en dicha provincia.

México es, con creces, el país que más trabajadores envía.

Es evidente que el poco desarrollo de la economía y el desempleo que azota a los países participantes, como México y los estados del Caribe, ha multiplicado la cantidad de trabajadores que enfrentan una difícil situación económica y desean complementar sus ingresos familiares con los salarios que se pagan en dólares canadienses. En medio de la presente crisis económica mundial, es muy posible que aumente el número de trabajadores de estos países con economías menos estables, que buscan oportunidades de trabajo como empleados migrantes en Canadá.

Lamentablemente, estas condiciones no incentivan al sector de la industria agrícola ni a las autoridades gubernamentales de Canadá a mejorar las condiciones de trabajo y los salarios de los trabajadores migrantes agrícolas. ¿Cuál es el resultado? Una industria agrícola que permanece estancada en lo referente a las normas laborales – y las condiciones de trabajo – tanto para los trabajadores canadienses como los extranjeros.

De hecho, se ejerce presión sobre los legisladores para bajar aún más los estándares del SAWP, por parte de empleadores que desean emular al programa TFWP, según el cual los trabajadores extranjeros deben pagar por su alojamiento, su boleto de viaje a Canadá y, a veces, deben pagar honorarios a los agentes de

empleo.

Tanto el SAWP como el TFWP están sujetos a la *Ley de Inmigración y Protección de Refugiados* federal (IRPA, por sus siglas en inglés). Para participar en el programa, y contratar trabajadores agrícolas estacionales o temporales, los empleadores deben solicitar al HRSDC Canada un informe sobre la *Opinión del Mercado Laboral* (LMO), para demostrar que no hay mano de obra disponible localmente.

Hasta antes de comenzar la actual crisis económica no era difícil hacerlo, ya que el SAWP y el TFWP ofrecen pocas garantías de protección, derechos laborales limitados y una remuneración mínima. Está por verse si los niveles de desempleo en Canadá obligarán a los trabajadores nacionales a buscar trabajo en el campo. Mientras tanto, los numerosos desafíos que deben enfrentar los trabajadores tanto del SAWP como del TFWP han aumentado drásticamente la cantidad de trabajadores que solicitan asistencia, asesoría y servicios de los nueve centros que patrocinamos en colaboración con la Alianza de Trabajadores Agrícolas.

## Alianza de Trabajadores Agrícolas

Durante casi dos décadas, la UFCW Canadá ha sido el vocero y aliado de los trabajadores extranjeros del sector agrícola. En el 2002, abrimos nuestro primer centro de asistencia a los trabajadores agrícolas, en Leamington, Ontario. Debido a la gran acogida que recibió, y para satisfacer las necesidades de los trabajadores se crearon varios centros a través de todo Canadá.

En el 2008, el esfuerzo se multiplicó con la fundación de la Alianza de Trabajadores Agrícolas, la primera red nacional de asistencia y defensa de los trabajadores nacionales y extranjeros que laboran en Canadá a través del SAWP y del TFWP.

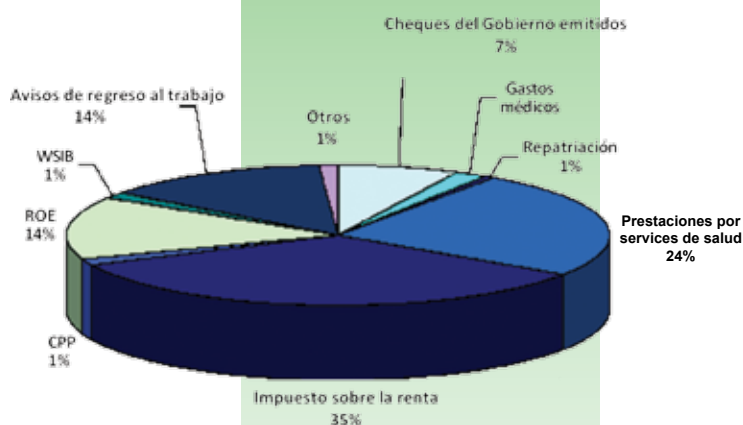
AWA, en coordinación con la UFCW Canadá dirige actualmente nueve centros de asistencia para los trabajadores agrícolas en todo Canadá: Leamington en Bradford, Simcoe y Virgil en Ontario; Saint-Rémi en Quebec; Portage la Prairie en Manitoba; y Surrey, Kelowna y Abbotsford en B.C.

En conjunto, constituyen el más importante e integral recurso del que disponen los trabajadores estacionales y temporales para recibir apoyo y asistencia social.

Estos centros de AWA prestan gratuitamente diversos servicios de asistencia y representación a los trabajadores agrícolas, tanto nacionales como extranjeros que laboran por temporadas o como migrantes. Sólo en el 2008, nuestros centros procesaron 40,984 solicitudes (mediante llamadas telefónicas, visitas en persona o actividades de apoyo social) en todo el país. También se ha creado la Base de Datos Nacional de AWA, para poder dar seguimiento a los casos mientras los trabajadores se encuentran en Canadá, e incluso después de su regreso a su país.

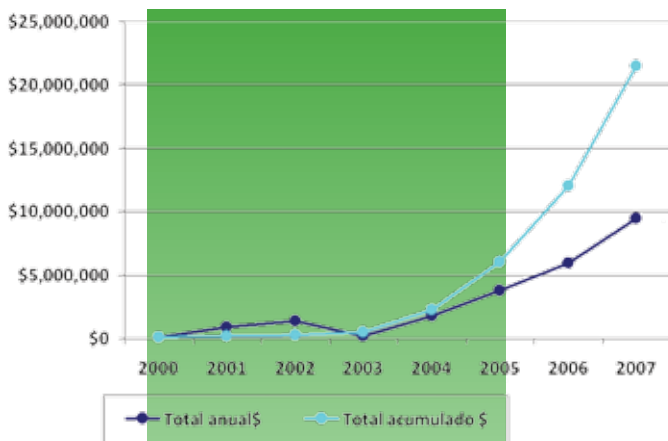
Los empleados y voluntarios de nuestros centros ayudan a los trabajadores agrícolas a resolver asuntos de diversa índole, por ejemplo: presentación de reclamos al seguro médico y por compra de medicamentos; intervención en casos de repatriación; ayuda con la preparación de la declaración de impuestos; presentación de reclamos por accidente laboral, así como reclamos por pagos de vacaciones; evaluación de las deducciones del Plan de Pensiones y del Seguro de Empleo de Canadá; y la presentación de reclamos de prestaciones por cuidado parental, por mencionar sólo algunos de los servicios que se ofrecen (ver el gráfico).

El derecho a las prestaciones por cuidado de los hijos o permiso parental era algo desconocido para los trabajadores, y no se promovía por parte del Gobierno. No obstante, el personal de los centros ha ayudado a presentar reclamos acumulados por valor de más de \$23 millones en nombre de los trabajadores del SAWP, en los casos en que se cumplen los requisitos debido a que los empleados pagan las cuotas del Seguro de Empleo.

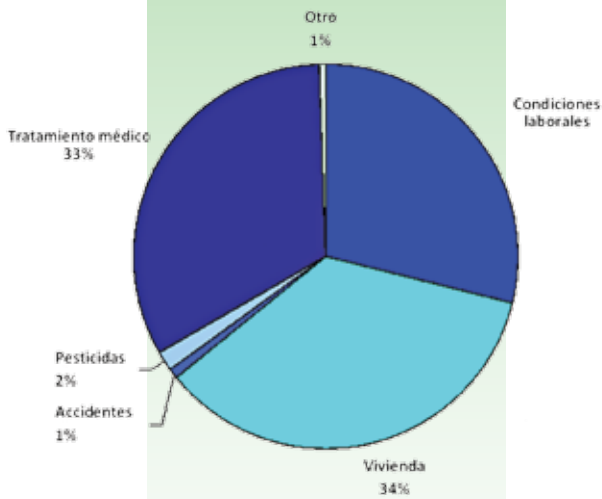


**Desglose de casos atendidos a nivel nacional en los centros de AWA (2007)**

**Informe de UFCW Canadá sobre las condiciones de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá 2008-2009**



**Valor monetario de los reclamos de prestaciones por cuidado de los hijos (a nivel nacional, 2000-2007)**



**Desglose de quejas atendidas a nivel nacional en los centros de AWA (2007)**

**Informe de UFCW Canadá sobre las condiciones de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá 2008-2009**

El personal de los centros actúa además en representación de los trabajadores cuando se presentan demoras en los trámites para recibir la tarjeta de seguro de salud pública de Ontario, y las consiguientes dificultades para recibir los reembolsos por el dinero pagado por la atención médica. Los centros prestan ayuda en los casos en que los trabajadores agrícolas migrantes son alojados en lugares inadecuados o que carecen de los servicios básicos. Se ocupan de las quejas en relación con las condiciones de trabajo: horario laboral; períodos de descanso; capacitación y conocimiento inadecuados, y falta de equipamiento apropiado para manipular maquinarias, sustancias químicas o pesticidas; costos del transporte y pago por los alimentos y las horas extras.

Por medio de los centros también impartimos cientos de talleres a miles de trabajadores, sobre una amplia gama de tópicos, entre otros: clases de Inglés como segunda lengua (ESL/FSL), Salud y Seguridad, Conoce tus Derechos (Know Your Rights), Compensación Laboral, Prestaciones por el cuidado parental de los hijos y Seguridad al conducir bicicletas. Además, se ofrecen talleres sobre las leyes y normas sobre el empleo, el Plan de pensiones y el Seguro de Empleo de Canadá, y sobre cómo reclamar las prestaciones por el cuidado de los hijos.

Con el fin de poder servir a los trabajadores que tienen largas jornadas laborales de Lunes a Viernes y además trabajan los fines de semana, los centros permanecen abiertos al mediodía y hasta la noche, así como los Sábados y Domingos. En su calidad de red y recurso principal de todos los trabajadores agrícolas, AWA mantiene además un portal en internet y publica un boletín electrónico con noticias relevantes y de última hora, así como información sobre temas jurídicos y concernientes a salud y seguridad. El portal y el boletín se publican en inglés, francés, español, tailandés y punjabi.

Los empleados de los consulados de los países de origen de los trabajadores también solicitan la asistencia de AWA en numerosos asuntos, como el pago de compensación laboral y ayuda para obtener atención médica. A través de este trabajo y labor de asistencia social hemos llegado a comprender cabalmente los diversos problemas que enfrentan los trabajadores del campo.

La UFCW Canadá y AWA trabajan en estrecha colaboración con grupos comunitarios, académicos, líderes trabajadores de las localidades y agrupaciones religiosas, para fomentar y elevar la conciencia acerca de las dificultades que atraviesan los trabajadores durante su permanencia aquí. Seguimos luchando por establecer una red de asistencia y defensa aún más amplia, que permita cambiar al SAWP para que éste redunde en beneficios para los trabajadores migrantes agrícolas. Esta labor ha contribuido a elevar la conciencia en la opinión pública acerca de las ineficiencias y desigualdades del SAWP, y a aumentar las voces que demandan que el gobierno haga algo al respecto.

Además, la UFCW Canadá y AWA se han asociado con diferentes grupos religiosos, académicos, agencias gubernamentales y ONGs, para prestar ayuda, realizar investigaciones e instruir a los trabajadores agrícolas. En estos momentos, AWA ha establecido relaciones y asociaciones con académicos de universidades importantes, como Wilfrid Laurier, Guelph, McMaster, McGill, British Columbia, Alberta, York, y la Universidad de Toronto.

Además, AWA sigue ampliando las asociaciones establecidas con la Asociación Canadiense de Abogados del Movimiento Sindical, el Consejo Mundial de Iglesias, KAIROS, El Sembrador, el Congreso del Trabajo de Canadá y sus afiliados, el Ontario Metropolis Centre, diversas federaciones sindicales provinciales y la Federación de Municipalidades Canadienses.

Seguimos luchando por establecer una red de asistencia y defensa aún más amplia, que permita cambiar al SAWP de modo que redunde en beneficios para

los trabajadores migrantes del campo.

Esta labor ha contribuido a elevar la conciencia en la opinión pública acerca de las desigualdades y violaciones de sus derechos laborales que encaran muchos de estos vulnerables trabajadores, tales como:

#### **REPATRIACIÓN Y FALTA DE UN PROCESO DE REVISIÓN JUSTO**

En cualquier momento y por cualquier razón, o sin razón alguna, los trabajadores del SAWP pueden ser repatriados por sus empleadores sin aviso previo. La decisión no se puede apelar, de modo que el temor a la repatriación es el arma más contundente del empleador para suprimir los derechos de los trabajadores. A veces, se produce luego de que el trabajador expresa una queja justa acerca de algún asunto relacionado con la salud y la seguridad o con las condiciones de vida. En otras ocasiones durante los últimos años, la repatriación también se ha utilizado para castigar a quienes simpatizan con el sindicato y como medio de advertencia a otros de lo que podría pasarle.

Esta disposición de repatriación del SAWP permite también a los empleadores enviar de regreso a los trabajadores que se enfermen o sufran lesiones durante su trabajo en Canadá. Es un sistema realmente disfuncional que hace que los trabajadores desistan de notificar cuando se lesionan, por temor a ser repatriados.

El temor es bien fundado, puesto que el SAWP no contempla un sistema de apelaciones. De modo que incluso en las provincias donde los trabajadores del SAWP pueden ser amparados por la legislación sobre salud y seguridad, es poco probable que se presente una queja acerca de una situación laboral peligrosa que pudiera provocar lesiones. Antes de que se llevara el caso ante un tribunal, el trabajador estaría a bordo de un avión de vuelta a casa.

#### **RETENCIÓN DE DOCUMENTOS**

Además del temor, algunos empleadores continúan reteniendo en su poder los pasaportes de los trabajadores, las tarjetas del seguro de salud, y otros documentos personales como medios de ejercer el control. Esta práctica ha sido condenada también en ocasiones anteriores por funcionarios de los consulados.

Tales actos, ilícitos e indudablemente indecorosos, ponen de manifiesto cuán impotentes son los trabajadores migrantes en virtud del SAWP. Aunque los centros de AWA siguen atendiendo las quejas de los trabajadores que han sido víctimas de tratos injustos, los trabajadores que no tienen acceso a nuestros servicios no cuentan con un lugar al que acudir y expresar su descontento, en un sistema que favorece a los empleadores y trae a los trabajadores dejándolos a la merced de su propia defensa.

#### **NORMAS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD**

Según un informe del *Programa Canadiense de Supervisión de Lesiones* (CAISP, por sus siglas en inglés), la agricultura ocupa el tercer lugar, seguido por la minería y la industria forestal, entre los trabajos más peligrosos de Canadá. Sin embargo, encabeza la lista en lo relacionado a muertes en el centro de trabajo.

La cantidad de problemas relacionados con la salud y la seguridad que enfrentan los trabajadores del campo, especialmente los trabajadores agrícolas migrantes, es considerable.

En su caso, la raza, el origen étnico, el dominio del idioma y la condición de ciudadanía juegan un papel determinante en la salud y la seguridad en el centro de trabajo. En la jerarquía social de la industria agrícola, los trabajadores migrantes y temporales se hallan en la capa inferior.

Desde el 2001, la UFCW Canadá ha recomendado en cada uno de los informes que ha enviado a las autoridades gubernamentales canadienses que establezca criterios de admisibilidad para todas las provincias que deseen participar en el SAWP en nombre de sus agricultores. Uno de los criterios esenciales que hemos recomendado es que los trabajadores agrícolas migrantes sean amparados por las leyes sobre salud y seguridad para que la provincia y sus agricultores



*Informe de UFCW Canadá  
sobre las condiciones de  
los trabajadores agrícolas  
migrantes en Canadá  
2008-2009*

puedan ser admitidos como participantes en el SAWP. Hasta la fecha, el gobierno federal se ha negado a tomar en cuenta esta recomendación.

Continuaremos ejerciendo presión, tal como lo hicimos con Ontario, provincia que en el 2006 finalmente accedió a poner fin a la exclusión de los trabajadores agrícolas de la protección de la *Ley sobre la Salud y Seguridad Laboral*. Este cambio fue por fin implementado por la provincia solamente después que la UFCW Canadá entabló una demanda judicial en virtud de las disposiciones de la *Constitución Canadiense de Derechos y Libertades*.

Hoy en día, los trabajadores del campo de Ontario tienen al fin derecho a rechazar el trabajo riesgoso, el derecho a conocer cuáles son los peligros existentes en el centro de trabajo y, dependiendo del tamaño de la entidad, el derecho a afiliarse a un comité de protección de la salud y la seguridad. Desde que se introdujo el cambio en la legislación, el Ministerio de Ontario ha llevado a cabo más de 200 inspecciones y ha emitido 173 *Órdenes de Cumplimiento* como resultado de sus investigaciones.

Además, el Ministerio de Trabajo de Ontario ha investigado, inculpado y sancionado con multas a las entidades agrícolas cuyas condiciones de vida y seguridad hayan sido causa de lesiones de trabajadores.

Desafortunadamente, aun con la ampliación de la Ley sobre la salud y la seguridad laboral de Ontario para amparar a los trabajadores del campo, los trabajadores migrantes agrícolas siguen sintiendo temor a las represalias, y esto sólo cambiará si se modifica el SAWP. Aunque tengan, en virtud de la ley provincial, el derecho a negarse a realizar trabajos peligrosos, sus empleadores pueden sencillamente expatriarlos por ejercer ese elemental derecho.

Y esta trampa acecha a todos los trabajadores migrantes por todo el país. Aunque se haya implementado la cobertura de la ley sobre salud y seguridad, la realidad es que hasta que no se elimine la amenaza de repatriación arbitraria, muchos trabajadores no podrán beneficiarse de su derecho a rechazar los trabajos riesgosos o peligrosos.

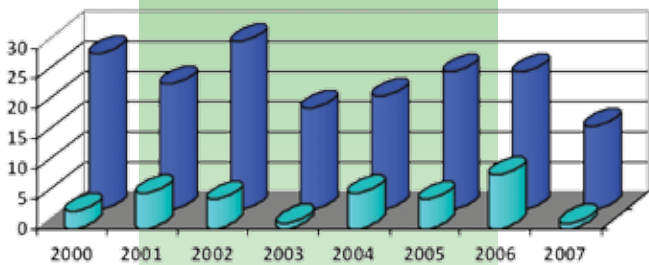
En Alberta, ni siquiera tienen ese derecho. Esta provincia todavía excluye a los trabajadores agrícolas a campo abierto de la protección que ofrece la legislación sobre salud y seguridad; y esto se mantiene a pesar de la investigación judicial realizada por el juez Peter Barley en la que se recomendó poner fin de inmediato a dicha exclusión. La recomendación, presentada en el 2009, se produjo a raíz del fallecimiento de Kevin Chandler, un trabajador agrícola de Alberta. Chandler es uno de los 170 trabajadores que han muerto accidentalmente en granjas de Alberta desde 1980.

Como principal defensor de los derechos de los trabajadores agrícolas, la UFCW Canadá emprendió una campaña nacional en diversos medios de difusión, para obligar a las autoridades de Alberta a implementar las recomendaciones de la investigación. La campaña *End the Harvest of Death* (Detengamos la Cosecha de la Muerte) ofrece a los canadienses un medio de enviar directamente sus observaciones al primer ministro de Alberta. La campaña ha recibido el apoyo de la Federación del Trabajo de Alberta (AFL) y fue difundida ampliamente por los medios de comunicación provinciales y nacionales.

#### LA DESIGUALDAD DE LAS NORMAS LABORALES

#### DE LA PROVINCIA EN RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS

Las normas sobre el empleo son las leyes que rigen los reglamentos básicos del centro de trabajo, tales como el salario mínimo, la duración de la jornada laboral, las vacaciones y otros muchos derechos. Estas normas están destinadas a servir de medida en el establecimiento de los requisitos mínimos para todos los trabajadores de una provincia dada. Lamentablemente, hasta la fecha, muchas leyes laborales provinciales siguen excluyendo a los trabajadores agrícolas de muchas de las disposiciones que regulan la duración de la jornada laboral, la remuneración



■ Mortandad infantil ■ Mortandad en adultos

#### Defunciones producidas en el sector agrícola en Alberta (2000-2007)



Informe de UFCW Canadá sobre las condiciones de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá 2008-2009

acción por vacaciones y el pago por horas extra. Además, la actual legislación de la provincia de Ontario prohíbe la negociación colectiva a los trabajadores agrícolas. Los trabajadores agrícolas a campo abierto de Alberta sufren la misma violación de sus derechos *constitucionales* de organizar y afiliarse a sindicatos, con el fin de negociar de manera colectiva contratos de trabajo.

En Alberta, además, los trabajadores agrícolas ven limitados sus derechos según el *Acta sobre las Normas de Empleo*. La exclusión de los trabajadores del campo de las normas de empleo provinciales significa que los mismos no pueden afiliarse a sindicatos ni participar en negociaciones colectivas. Además, los trabajadores agrícolas de Alberta no se contemplan en los reglamentos que estipulan los salarios mínimos, la duración de la jornada laboral, las horas extra, la remuneración por vacaciones y por feriados, los períodos de descanso y el empleo de menores de edad.

En Alberta laboran aproximadamente 12,000 trabajadores agrícolas. De ellos, 2,600 están contratados como trabajadores temporales o estacionales y casi 600 como trabajadores migrantes. En la agricultura, en Alberta sigue prevaleciendo el trabajo a destajo, donde los empleadores pueden imponer jornadas laborales más largas y pesadas con un mínimo de supervisión. Además, el trabajo a destajo se presta para el empleo de mano de obra infantil, ya que los sueldos guardan correlación con el volumen de producción y no con las horas trabajadas. Puesto que los trabajadores agrícolas están excluidos del *Código de Normas sobre el Empleo* de Alberta, el trabajo infantil no se considera ilícito y sigue siendo una realidad en la industria.

Durante la pasada década, hemos observado un retroceso en las normas sobre el empleo en British Columbia, particularmente en lo relacionado con los trabajadores agrícolas. Desde su ascenso al poder, el gobierno liberal de B.C. ha restringido las normas de empleo y no ha sido capaz de hacer cumplir los reglamentos referentes a los trabajadores del sector agrícola.

En Julio del 2001, una de las primeras medidas adoptadas por el Gobierno de B.C. fue la disolución de la agencia denominada *Equipo para la Supervisión del Cumplimiento de las Normativas del Sector Agrícola*. Según un estudio realizado por el Centro Canadiense de Políticas Alternativas de British Columbia (CCPABC, por sus siglas en inglés), la aplicación y administración de la ley sobre las normas de empleo (ESA, por sus siglas en inglés) en el sector agrícola había constituido un desafío para la provincia, a pesar del hecho de que el índice de empleo en este sector representaba solamente el 1% del índice total de empleo de la provincia.

El estudio muestra que entre el 15% y el 20% aproximadamente de los recursos de la División de Normas de Empleo en B.C. se había utilizado para hacer cumplir la ley en el sector antes del 2002. El alto porcentaje de recursos dedicados a hacer cumplir las normativas dentro de este sector, en particular en relación con los cosechadores de temporada, refleja la gran cantidad de empleadores que infringían la *Ley de Normas sobre el Empleo* de B.C. de 1993-1994.

En lugar de destinar más recursos para resolver este problema, en el 2002-2003, el Gobierno de British Columbia aprobó un conjunto de enmiendas a la ESA, que se mantienen en vigencia hasta la fecha. Las reducciones de los derechos de los trabajadores constituyeron un retroceso de casi 10 años respecto a las modificaciones de 1995. Entre las partes de las enmiendas a la ley que afectaron directamente a los trabajadores agrícolas están:

- La eliminación de la disposición según la cual los granjeros llevan registros de los salarios pagados a los empleados de los contratistas de mano de obra agrícola utilizados en sus propiedades
- El traspaso de la responsabilidad por los sueldos no pagados a los contratistas de mano de obra agrícola por medio de la creación de exoneraciones de responsabilidad de los productores agrícolas
- El considerar la inclusión de los días festivos oficiales y de las vacaciones



*Informe de UFCW Canadá  
sobre las condiciones de  
los trabajadores agrícolas  
migrantes en Canadá  
2008-2009*

anuales como parte de las tarifas de pago por trabajo a destajo, reduciendo así las tarifas mínimas de pago por trabajo a destajo en casi un 4%

- La privación a los trabajadores que reciben remuneración horaria del derecho a pago de días feriados oficiales y vacaciones anuales
- La reducción de la cantidad de horas mínima que se debe pagar a los trabajadores que son transportados por los contratistas de mano de obra agrícola, cuando no haya trabajo por entre dos y cuatro horas
- La reducción del pago por horas extra cuando éstas sean más de 120 horas de trabajo en un período de dos semanas, de pago por doble tiempo a pago por tiempo y medio. Además, los reglamentos privan a los trabajadores agrícolas de todo derecho a pago por horas extra.

Estos cambios no sólo redujeron los salarios de los trabajadores agrícolas de B.C., sino que además disminuyeron aún más las posibilidades de estos trabajadores de presentar reclamos por los sueldos dejados de percibir.

### *Los trabajadores agrícolas en Manitoba obtienen protección bajo las Normas de Empleo*

Aunque la discriminación vigente en Ontario, Alberta y B.C. causa consternación, hay signos de que un trato justo a los trabajadores agrícolas es posible, cuando existe la voluntad política para ello.

El 30 de junio del 2008, las autoridades de Manitoba aprobaron una enmienda a sus normativas sobre el empleo, para finalmente ofrecer a los trabajadores agrícolas de toda la provincia las mismas garantías de protección laboral y las mismas normas que han amparado a la mayoría de los demás trabajadores de Manitoba desde 1957.

Antes de las enmiendas, la *Ley sobre Normas de Empleo* de Manitoba ofrecía las más limitadas disposiciones y garantías de protección para trabajadores agrícolas de todo Canadá. La ley exceptuaba a los trabajadores agrícolas de tener derecho a vacaciones, un día de descanso a la semana, horario para almuerzo, salario mínimo, licencia de maternidad y permiso para cuidar de los hijos, y carecía de disposiciones que regularan el trabajo infantil.

La histórica victoria fue un triunfo bien merecido luego de más de una década de lucha de la UFCW Canadá a favor de los trabajadores agrícolas nacionales y migrantes. Aún cuando los trabajadores agrícolas de Manitoba tenían derecho a afiliarse a sindicatos antes de la enmienda, habían sido excluidos de las garantías de protección del *Código de Normas sobre el Empleo* de la provincia. La ampliación realizada al Código para amparar a los trabajadores agrícolas incluye la notificación adecuada sobre rescisión del contrato, el pago por vacaciones, los días libres, los descansos durante el trabajo, los permisos sin remuneración y el pago por horas extra y días festivos oficiales para los trabajadores que laboran en el interior de instalaciones de producción agrícolas.

### *Construyendo puentes con los países de origen de los trabajadores*

México es, por amplio margen, el participante de mayor peso en el SAWP. En el 2007, la UFCW Canadá entabló conversaciones, que se mantienen en la actualidad, con las autoridades de México acerca del SAWP y de las modificaciones que se deben hacer para que refleje adecuadamente las necesidades de los trabajadores mexicanos en Canadá.

Las mismas comenzaron en el 2007, cuando la UFCW Canadá formó parte de una delegación al encuentro con la Comisión de Población, Fronteras y Asuntos Migratorios del Congreso Mexicano, para analizar los problemas que enfrentan los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá, así como nuestra labor.

Hacia finales de dicho año, cinco diputados federales mexicanos de la misma comisión viajaron a Canadá, en Junio del 2007, para proseguir las conversaciones y explorar los asuntos que la UFCW Canadá había expuesto en el mes de Febrero.

Desde entonces, el Presidente Nacional de la UFCW Canadá, Wayne Hanley, y otros dirigentes de alto rango de La UFCW Canadá han participado en una serie de reuniones bilaterales con altos funcionarios del gobierno mexicano, líderes de partidos políticos y dirigentes de los principales sindicatos de México y de grupos de defensa de intereses públicos.

El resultado de estos constantes encuentros es la actual asociación formal con diversas partes interesadas de México, para garantizar que los derechos humanos y laborales de los trabajadores agrícolas de México sean reconocidos y ejercidos durante el tiempo que estas personas trabajen en los campos e invernaderos de Canadá, en el marco del SAWP.

El primer convenio de colaboración se estableció con la *Central Nacional Campesina (CNC)* y con la *Central Campesina Cardenista (CCC)*, que son los principales representantes y defensores de los trabajadores en México.

Hemos seguido formando asociaciones en el 2008, con la firma de una carta de entendimiento con dos organismos estatales mexicanos interesados. El Ministerio de Migración de Michoacán y el Instituto de Migración del estado de Tlaxcala han firmado cartas de aceptación para el trabajo conjunto, intercambio de información, comunicaciones directas, asistencia y cooperación en la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes. En los convenios se indica la necesidad de dar seguimiento a los casos que se presentan en Canadá, tales como las prestaciones de compensación laboral y los reclamos al seguro, que son a menudo desatendidas una vez que el trabajador es repatriado.

En el 2009, el estado de Michoacán confirmó su compromiso de unirse a la UFCW Canadá en la defensa de los trabajadores agrícolas migrantes mediante la firma de una carta de entendimiento oficial por parte del Gobernador del estado.

El 24 de Febrero del 2009, Wayne Hanley, Presidente Nacional de la UFCW Canadá (en la foto, en el extremo derecho) y el Gobernador del estado de Michoacán, Leonel Godoy Rangel (al centro), firmaron un trascendental acuerdo de cooperación, para garantizar que se reconozcan y hagan cumplir los derechos humanos y laborales de los trabajadores de Michoacán, México, mientras éstos se encuentran trabajando en campos e invernaderos de Canadá.

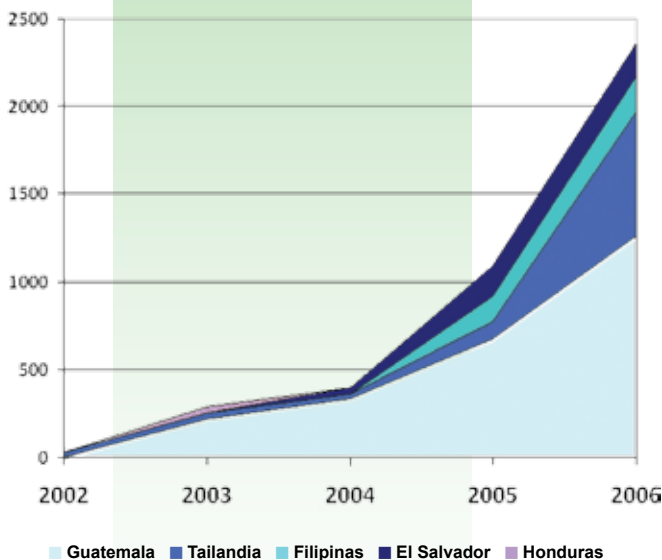
Es uno de los primeros convenios en su tipo firmados en Norteamérica, donde una institución estatal se asocia con una organización de la sociedad civil para ampliar los servicios y la asistencia que se presta a sus ciudadanos que trabajan fuera de México. Constituye un pacto único, desarrollado luego de un trabajo de consulta entre funcionarios y autoridades del parlamento mexicano, así como las autoridades estatales, y la UFCW Canadá, quien ha encabezado la campaña en pro de los derechos de los trabajadores migrantes.

En virtud del pacto, los trabajadores de Michoacán recibirán asistencia en Canadá de parte de la UFCW Canadá y la Alianza de Trabajadores Agrícolas (AWA). Como parte del convenio, la red de centros de AWA, que cuenta con personal que habla el idioma español, ofrecerá servicios de asesoría y defensa en



*Informe de UFCW Canadá  
sobre las condiciones de  
los trabajadores agrícolas  
migrantes en Canadá  
2008-2009*

**Crecimiento en números de  
trabajadores itinerantes que  
trabajan en Canadá en  
programas distintos del SAWP  
(2002-2006)**



**Informe de UFCW Canadá  
sobre las condiciones de  
los trabajadores agrícolas  
migrantes en Canadá  
2008-2009**

relación con asuntos de derecho laboral, condiciones de alojamiento, reclamos de atención médica y otros asuntos laborales pertinentes.

Además de su papel como defensor, los centros de AWA ofrecerán también a los trabajadores de Michoacán talleres e información sobre salud y seguridad, reclamos de compensación laboral, clases de inglés y francés como segunda lengua, servicios de traducción y acceso a internet.

México considera que el SAWP debe incluir mejores garantías de protección a sus trabajadores en Canadá, lo que incluye la necesidad de un proceso de apelaciones transparente para los trabajadores que encaran la repatriación. Como el país que mayor cantidad de trabajadores envía, considera además que se debe prestar una atención especial a los servicios médicos que se ofrecen a los trabajadores migrantes, las barreras idiomáticas, el desconocimiento de la ley de indemnización por accidentes del trabajo, la retención de documentos por parte de los empleadores, las deficiencias de las pólizas de seguro médico privado que los trabajadores se ven obligados a contratar y los obstáculos para obtener las tarjetas del seguro de salud pública provincial.

Compartimos también con México el compromiso de exigir que la atención prioritaria a los derechos y la representación de los trabajadores sea un elemento esencial de todo programa de trabajadores extranjeros temporales, en vista de que cada vez se extiende más el uso de mano de obra extranjera en otros sectores de la economía canadiense.

En resumen, México ha reconocido de manera formal a la UFCW Canadá y AWA como los más fiables defensores de sus trabajadores en Canadá, en base a la dedicación con que hemos trabajado por décadas en favor de los mismos. México comprende además que si no se garantizan de manera concreta los derechos laborales para todos los trabajadores migrantes en Canadá, la competencia desordenada por el acceso al mercado laboral canadiense podría en realidad relajar las normas existentes puesto que los empleadores canadienses pueden elegir nuevas fuentes de mano de obra de otros países, que desean enviar a sus trabajadores sin exigir garantías de protección.

Además de México, desde el 2008 hemos comenzado a extender nuestra labor con otros países emisores, y se han realizado reuniones entre los representantes de la UFCW Canadá y el Embajador de Tailandia en Canadá. Asimismo se llevó a cabo una gira por el centro de atención a trabajadores tailandeses en Canadá. Se analizaron problemas como el de agentes de contratación inescrupulosos, y el de los trabajadores tailandeses que dejan de asistir al trabajo y buscan empleo en la economía clandestina canadiense, debido a los malos tratos de los empleadores y a la falta de supervisión por parte del programa TFWP.

En el 2008, los representantes de la UFCW Canadá continuaron sus conversaciones con funcionarios de Guatemala y Jamaica. Al igual que Tailandia, estos son países de los que procede una importante cantidad de trabajadores agrícolas temporales extranjeros. Aunque todos estos países compiten por la participación en el mercado laboral canadiense, también tienen la preocupación común de que la competencia no se convierta en una desenfrenada carrera de apuestas en la que los derechos de los trabajadores se pierdan en la frontera de Canadá.

Ese podría ser en última instancia el efecto del poco supervisado programa TFWP, si no se trata de una vez su completa falta de protección para el trabajador.

Un tema a considerar también podría ser la protección de las familias de los trabajadores en sus países. Se han reportado anécdotas de que en algunas regiones de México, Guatemala y El Salvador, mientras algunos trabajadores se encuentran trabajando en Canadá, sus familiares han sido obligados a pagar cuotas de "protección" a extorsionistas locales. Las evidencias sobre la necesidad de regular

el SAWP y el TFWP en todos los órdenes, se multiplican (no disminuyen).

## **Programa de trabajadores temporales con baja calificación**

El trabajo en los campos e invernaderos es un trabajo físico duro y peligroso. Puesto que los trabajadores canadienses no aceptan las rigurosas condiciones de trabajo y los bajos salarios asociados a las labores de esta industria, y como el Gobierno canadiense no ha sido capaz de encontrar una solución para mejorar estas condiciones, el flujo de trabajadores migrantes a los complejos agrícolas de Canadá ha continuado, e incluso se ha extendido con la creación del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP, por sus siglas en inglés) para abarcar los sectores de la industria agrícola que no pueden contratar trabajadores mediante el SAWP. Desde el 2002, trabajadores de Tailandia, China, Guatemala y México han servido como mano de obra adicional en la agricultura, en el marco del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales para labores que requieren poco nivel de capacitación, que forma parte del TFWP.

El mismo ofrece aún menos garantías de protección y es menos supervisado que el SAWP, razón por la cual las instalaciones agrícolas industriales que funcionan el año entero han hecho de TFWP su programa preferido. Para los trabajadores, esta opción significa ser abandonados al control absolutamente arbitrario de sus empleadores.

Un caso de ejemplo: en Diciembre del 2008, unas semanas antes de las fiestas navideñas, más de 70 trabajadores agrícolas mexicanos y jamaíquinos de una granja que cultiva hongos, en las afueras de Guelph, Ontario, fueron despedidos sin aviso previo. Rol-Land Farms, una empresa agrícola industrial de propiedad privada, que genera ingresos multimillonarios cada año, los había contratado a través del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales.

Los trabajadores fueron desalojados sin aviso previo de las viviendas que alquilaban a Rol-Land, aun cuando muchos de ellos habían pagado el alquiler mensual por medio de deducciones automáticas de su salario. Muchos de los trabajadores fueron repatriados al día siguiente sin tener tiempo de hacer ningún preparativo. No se notificó a las embajadas de los trabajadores acerca de la cancelación de los contratos y las repatriaciones.

Aunque los trabajadores habían firmado contratos para trabajar en la granja de cultivo de hongos durante 12 meses, la mayoría había estado en Canadá por períodos breves de entre tres y siete meses, escasamente lo necesario para cubrir el costo del viaje a Canadá y el pago del alquiler a su empleador.

Las autoridades provinciales y federales no hicieron nada en favor de estos trabajadores. Al no recibir sanción alguna de parte del gobierno por su primera ronda de despidos y revocaciones de contratos, el 23 de Diciembre del 2008, Rol-Land Farms despidió otros 50 trabajadores guatemaltecos de la granja, la mayoría de los cuales eran mujeres. Esta vez, los trabajadores recibieron notificación unos días antes del desalojo. Fueron repatriados entre el 28 y el 30 de Diciembre. Estas mujeres fueron contratadas para trabajar durante un año, pero sufrieron la repatriación a Guatemala luego de permanecer solamente entre dos a cuatro meses en el país.

Estas olas de despidos y repatriaciones sirvieron de testimonio de las fallas del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales. El TFWP permitió a Rol-Land Farms tratar a estos trabajadores migrantes como a personas de segunda clase y herramientas desechables. El incidente fue un llamado de alerta sobre la necesidad de que las autoridades federales y provinciales comenzaran a aceptar la responsabilidad por el tratamiento de los trabajadores migrantes en el marco de TFWP.

Mientras tanto, otras empresas en desarrollo que funcionan durante todo el año buscan tener acceso al TFWP, o al SAWP que es similar. El Consejo Ca-



**Informe de UFCW Canadá  
sobre las condiciones de  
los trabajadores agrícolas  
migrantes en Canadá  
2008-2009**

nadiense de Horticultura (que es el portavoz de las influencias políticas de las grandes empresas agrícolas) continúa presionando al gobierno federal para que amplíe el acceso al mercado de mano de obra agrícola temporal, sin las garantías de protección que ofrece el SAWP en la actualidad. Entre algunas de sus recomendaciones están las de:

- Incorporar el sector de la floricultura al programa TFWP
- Eliminar la cláusula del contrato de trabajo que vincula la tasa salarial de los obreros extranjeros a la tasa salarial vigente
- Aumentar las deducciones a los empleados para cubrir el costo total de la cobertura de seguro médico
- Expedir permisos de trabajo por temporadas a todos los inmigrantes y visitantes extranjeros, incluso a los estudiantes extranjeros, para aumentar la disponibilidad de mano de obra durante la época de cosecha cada año
- Eliminar el término “Estacional” del Programa de Trabajo Compartido (“Work Sharing Program”) para el caso de la industria de viveros, permitiendo contar así con mano de obra disponible el año entero
- Aumentar las deducciones de los trabajadores para cubrir hasta el 50% del costo de viaje de los trabajadores mexicanos

A diferencia de las recomendaciones del Consejo Canadiense de Horticultura, la UFCW Canadá sigue promoviendo la toma de medidas para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas migrantes y para garantizar, en el caso de TFWP, que no se usen como medio de restringir los ya limitados derechos que otorgan otros programas de trabajadores temporales, como el SAWP.

Otra parte peligrosa del sistema del TFWP son los reclutadores de personal inescrupulosos. Muchos trabajadores del TFWP llegan a Canadá, básicamente como mano de obra obligada por contrato, debido a los miles de dólares que se debe pagar por concepto de honorarios a los reclutadores en el extranjero. A la fecha, HRSDC no ha podido resolver este problema con eficacia. La única provincia de Canadá que lo ha hecho es Manitoba. En Marzo del 2009, volvió a ponerse a la delantera al aprobar la primera y única legislación de su tipo en Canadá que prohíbe pagar honorarios a los reclutadores en el extranjero y que, a la vez, obliga a las agencias de reclutamiento canadienses a registrar y mantener una fianza de cumplimiento.

Es una ley que necesitan desesperadamente todas las demás jurisdicciones canadienses. Si hubiera voluntad política, las autoridades federales podrían hacerlo realidad mediante la creación de normas nacionales, según las cuales las provincias debieran regular, supervisar y sancionar en caso necesario a los reclutadores de trabajadores extranjeros, tanto dentro como fuera del país. A las provincias que no cumplan estas regulaciones se les debería negar el permiso para contratar trabajadores mediante SAWP y TFWP.

Además de establecer normas respecto al reclutamiento, Manitoba ha mostrado su liderazgo una vez más al permitir a los trabajadores extranjeros el acceso a un eventual status como residente permanente, en virtud del *Sistema de Nominación Provincial* (PNP). Esto ha dado buenos resultados tanto para los empleadores como para los empleados del matadero de cerdos y centro de procesamiento de Maple Leaf en Brandon, Manitoba (afiliados de la sección sindical del Local 832 de la UFCW Canadá). Esto, también, debería servir de ejemplo fuera de las fronteras de Manitoba. En la actualidad, los únicos trabajadores contratados por el TFWP que pueden presentar su solicitud al PNP son los trabajadores de los centros sindicalizados, como los afiliados del Local 1118 de la UFCW Canadá, Local de Cargill in High River, Alta, y Olymel en Red Deer, Alta.

El trámite de la residencia es parte del convenio colectivo de trabajo y demuestra que cuando se cuenta con la representación de un sindicato es posible lograr un mejor trato para los trabajadores extranjeros.

## *Los trabajadores agrícolas migrantes y el derecho a organizarse en sindicatos*

Desde nuestro último informe, el panorama de los derechos laborales formales de los trabajadores agrícolas migrantes ha cambiado drásticamente, y esto incluye la firma del primer convenio colectivo de trabajo en una granja donde laboran trabajadores contratados por el SAWP.

A nivel nacional, AWA y la UFCW Canadá, con el apoyo de los sindicatos locales de la UFCW Canadá de todo el país, han presentado desde el 2006, 11 solicitudes de certificación para el sector agrícola ante los comités laborales provinciales.

De los 11 casos, se han certificado siete unidades de negociación. Tres de dichas unidades de negociación cuentan con convenios colectivos de trabajo y dos se encuentran en fase de negociación. Esto demuestra con toda claridad que los trabajadores agrícolas de Canadá, extranjeros y nacionales, desean la representación de la UFCW Canadá.

En Manitoba, los trabajadores del SAWP en Mayfair en Portage la Prairie hicieron historia el 20 de junio del 2008, al ratificar por abrumadora mayoría el primer contrato que ampara a los trabajadores agrícolas migrantes empleados como estacionales en un centro de operaciones agrícolas en Canadá. Por primera vez, un grupo de trabajadores agrícolas cuenta con un proceso de resolución de litigios, el derecho a ser llamados cada temporada en base a la antigüedad, así como otras cláusulas contractuales que los protegen de ser desalojados de las instalaciones del empleador, o expulsados de Canadá antes de que su caso sea visto ante un árbitro independiente.

En Agosto, los trabajadores de un centro de cría de cerdos en Malonton, Manitoba, también ratificaron por una inmensa mayoría el primer convenio de negociación colectiva de trabajo entre PICS Farms y el Local 832 de la UFCW Canadá.

En British Columbia, el Local 1518 de la UFCW Canadá organizó con éxito dos secciones sindicales en el 2008: Greenaway Farms (que negocia en estos momentos su primer convenio colectivo) y Floralia Plant Growers Ltd.

En Agosto del 2008, la mayoría de los trabajadores de Greenaway, en Surrey, B.C., muchos de los cuales son trabajadores migrantes, votaron por su afiliación al sindicato. Dos meses después, la mayoría de los trabajadores de Floralia Abbotsford, B.C., crearon la segunda unidad de negociación de la UFCW Canadá en un centro agrícola en B.C., luego que casi todos los trabajadores votaran por afiliarse al Local 1518 de la UFCW Canadá, a pesar del hecho de que el empleador repatrió a México a la mitad de los trabajadores un día después de que la UFCW Canadá presentara la solicitud de certificación.

En ambos lugares han comenzado las negociaciones del primer convenio laboral. Al momento de la publicación, ambos empleadores junto con los principales personajes influyentes en la política del sector agrícola de la provincia, habían presentado una solicitud ante la Junta Laboral de B.C. indicando que los trabajadores contratados por el SAWP no tienen el derecho a organizarse en sindicatos. El Procurador General de Canadá no concuerda con dicha opinión. Ni tampoco el de British Columbia. La UFCW Canadá considera además que la apelación no tiene respaldo jurídico y está preparando una respuesta acorde.

En Saskatchewan, en Diciembre del 2008 el Local 1400 de la UFCW Canadá obtuvo la certificación de la Junta Laboral de Saskatchewan para una granja de cultivo de papas a escala industrial. Se ha dado inicio a la negociación del primer contrato.

En Quebec, quedan pendientes cuatro peticiones de certificación presentadas ante la Junta de Relaciones Laborales de Quebec. La cuestión fundamental que debe enfrentar la junta es la impugnación del *Artículo 21.5 del Código Laboral*



*Informe de UFCW Canadá  
sobre las condiciones de  
los trabajadores agrícolas  
migrantes en Canadá  
2008-2009*

que priva a los trabajadores agrícolas del derecho a negociar en forma colectiva salvo que haya al menos “tres empleados normales a tiempo completo.” La UFCW Canadá sigue argumentando que el *Artículo 21.5* constituye una barrera que discrimina automáticamente a los trabajadores contratados por el SAWP, quienes, en su mayoría, han solicitado su afiliación al sindicato.

En Ontario, en Noviembre del 2008, un trascendental fallo judicial ha permitido a los trabajadores agrícolas de la provincia, incluyendo a los trabajadores migrantes, dar un paso más hacia la posibilidad de finalmente ejercer su derecho constitucional a pertenecer a un sindicato. El 17 de Noviembre, el Tribunal de Apelaciones de Ontario solicitó al gobierno provincial que levantara la prohibición de sindicatos agrícolas porque esta violaba los derechos otorgados por la *Constitución* de Ontario a más de 100,000 trabajadores agrícolas.

El tribunal determinó que la *Ley sobre la Protección de los Empleados del Sector Agrícola* (Agricultural Employees Protection Act o AEPA), que en la actualidad niega a los campesinos de Ontario el derecho a sindicalizarse constituye una violación de los derechos de *libertad de asociación* garantizados por la *Constitución*. El tribunal dio de plazo al Gobierno de Ontario hasta el 17 de Noviembre del 2009, para proporcionar a los trabajadores agrícolas de Ontario las garantías de protección legislativas suficientes, que les permita negociar de manera colectiva al igual que los demás trabajadores de la provincia.

El fallo fue respaldado por una decisión del Tribunal Supremo de Canadá de Junio del 2007 que sentó precedentes y determinó que “... la garantía de *libertad de asociación* establecida en el inciso (d) del artículo 2 protege la capacidad de los miembros de sindicatos laborales de participar en la negociación colectiva de los asuntos relacionados con el centro de trabajo ...” (*B.C. Health Services*).

Pero todavía por el momento no se ha hecho justicia. El Gobierno de Ontario, encabezado por el Primer Ministro del Partido Liberal, Dalton McGuinty presentó una apelación ante el Tribunal Supremo de Canadá, que fue concedida por el mismo el 22 de Abril del 2008. Esperamos que se realice la audiencia en la Primavera del 2010 y se dicte sentencia en el Verano de dicho año. Esperamos que el fallo sea positivo y que señale un plazo para su implementación.

Es posible que a dicha decisión siga un fallo de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), que es una entidad de las Naciones Unidas. El 23 de Marzo del 2009, la UFCW Canadá presentó una queja formal ante la OIT en base a que la prohibición de los sindicatos agrícolas en Ontario viola la *Convención 87: Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse* de la OIT. Canadá es uno de los signatarios de la Convención. Al momento de esta publicación, está pendiente la decisión de la fecha de la audiencia ante la OIT.

### ***Resumen: la igualdad es la solución permanente para erradicar el abuso de los trabajadores migrantes***

Canadá fue fundada en la esperanza y el trabajo duro de gente de todo el mundo que llegó a este país para forjar un futuro mejor para ellos mismos y sus familias. Un siglo atrás, ellos pusieron los cimientos de las comunidades agrícolas de Canadá. Hoy en día los trabajadores procedentes del extranjero siguen siendo de vital importancia para el sector agrícola, pero lo que una vez fue un punto de apertura hacia el futuro en la actualidad es una puerta giratoria de programas de trabajadores estacionales y temporales a los que no reconocen ni sus opiniones ni sus derechos.

Ese no es el carácter canadiense. Los derechos laborales son derechos humanos. En la medida en que Canadá amplíe sus programas para trabajadores extranjeros, en la agricultura y otros sectores, los políticos y empleadores deberán reconocer que la justicia, la igualdad, la regulación y el cumplimiento de las leyes son factores claves para la formación de una fuerza de trabajo estable y produc-

tiva.

Durante casi dos décadas, la UFCW Canadá ha sido representante y defensora de los trabajadores agrícolas de Canadá. En base a nuestra experiencia de relación directa con decenas de miles de trabajadores desde principios de los años 90, seguimos viendo programas de trabajadores extranjeros temporales que resultan rentables a la industria pero ignoran los derechos de los trabajadores. Mediante nuestros esfuerzos como organización nacional comprometida con los derechos laborales, y a través de los nueve centros de la Alianza de Trabajadores Agrícolas diseminados por todo Canadá, seguimos ejerciendo presión para lograr mayor calidad de vida, mayor seguridad y mayor igualdad para todos los trabajadores extranjeros, migrantes y temporales, del sector agrícola. Además, seguimos trabajando en el nivel base con grupos de defensa de la justicia social, organizaciones religiosas y otras entidades no gubernamentales, que también se han hecho el compromiso de luchar por hacer justicia a los trabajadores agrícolas migrantes.

Creemos que la mejor manera de hacerlo es reconocer que, aunque no lo es en estos momentos, SAWP puede convertirse en un programa modelo no sólo para el sector agrícola, sino para todos los que desean contratar mano de obra extranjera de forma temporal.

¿Cómo podría suceder? Al dar acceso a los trabajadores a los mismos derechos y garantías de protección oficiales de que disfrutaban los demás trabajadores de Canadá. Al crear normas nacionales que regulen el empleo, la salud y la seguridad, que sean de cumplimiento obligatorio para las provincias que deseen participar en los programas de trabajadores extranjeros. Al permitir a los trabajadores estacionales y temporales el contar con alguien que los represente en el centro de trabajo, mediante la formación de sindicatos, sin temor a represalias ni repatriaciones arbitrarias. Al ofrecer una manera de obtener la residencia permanente a los trabajadores que consideren la posibilidad de radicarse definitivamente en Canadá, y no sólo como un sitio de trabajo temporal.

Si el cambio a de venir, más que de cualquier otro organismo gubernamental, debe provenir del gobierno federal, un gobierno que cada vez con mayor frecuencia busca en el extranjero la forma de satisfacer su necesidad de mano de obra estacional y temporal. Es cuestión de voluntad política y de reconocer que la igualdad, y no la explotación, es el camino hacia la construcción de un mejor Canadá.

## Recomendaciones

Con base en nuestra continua labor con los trabajadores agrícolas migrantes y temporales en Canadá, proponemos las siguientes recomendaciones de modificaciones a los programas que traen trabajadores agrícolas migrantes a Canadá, incluyendo el SAWP y TFWP.

1. Poner a disposición de todos los trabajadores un proceso de apelaciones transparente e imparcial antes de que se tome cualquier decisión de repatriación, lo que incluye la designación de un representante de la UFCW Canadá para que participe en todas las etapas del proceso de apelación en nombre de los trabajadores.
2. Cumplir las resoluciones del Tribunal Supremo de Canadá y establecer como condición del SAWP y TFWP que las provincias que contraten trabajadores migrantes para trabajar en Canadá otorguen a los mismos el derecho de organizar y afiliarse a sindicatos para negociar colectivamente, tal y como lo estipula la *Constitución Canadiense de Derechos y Libertades*.
3. Publicar de inmediato las estadísticas en las que se basa HRSDC para determinar las tarifas salariales anuales que se pagan a los trabajadores agrícolas migrantes.



*Informe de UFCW Canadá  
sobre las condiciones de  
los trabajadores agrícolas  
migrantes en Canadá  
2008-2009*

4. Hacer cumplir las disposiciones del SAWP y TFWP, según las cuales los trabajadores que participan en dichos programas deben recibir como mínimo una remuneración igual al salario promedio establecido para la temporada en la provincia.
5. Crear normas nacionales que exijan a todas las provincias que los trabajadores extranjeros sean completamente amparados, como todos los demás trabajadores, por las normas que regulan el empleo y las disposiciones que rigen los asuntos de salud y seguridad laboral de la provincia en la que trabajen. A las provincias que no cumplan estas regulaciones se les debería negar el permiso para contratar trabajadores mediante SAWP y TFWP.
6. Crear normas nacionales que permitan a las provincias certificar, supervisar y sancionar, si es necesario, a quienes reclutan a los trabajadores extranjeros, tanto en el país como en el exterior. A las provincias que no cumplan estas regulaciones se les debería negar el permiso para contratar trabajadores mediante SAWP y TFWP.
7. Ofrecer a los trabajadores voz y voto en la negociación de las tarifas salariales anuales así como de las escalas de remuneración en base a la antigüedad, la experiencia previa y al ser “nombrados” (solicitados específicamente) por un empleador, y que incluya a la UFCW Canadá como un participante con plenos derechos en nombre de los trabajadores migrantes.
8. Inspeccionar toda vivienda donde deban vivir los trabajadores antes de que sea ocupada. Las inspecciones sorpresivas deberían ser de carácter obligatorio y realizarse en cualquier momento durante la temporada. A los empleadores que no cumplan con las normas sobre las condiciones de vivienda adecuadas se les debería negar su participación en el SAWP. Prohibir de inmediato la práctica de alojar a los trabajadores en locales sobre o adyacentes a invernaderos, debido a los peligros evidentes asociados a la residencia en edificaciones donde se almacenan químicos, fertilizantes, calderas, ventiladores y/o calefactores industriales. Estas deberían ser también condiciones a aplicar a las viviendas que ofrezcan los empleadores a los trabajadores del programa TFWP.
9. Exigir que de forma obligatoria todos los materiales escritos, como las instrucciones y los letreros – en particular los relacionados con la salud y la seguridad, y con el uso y la aplicación de químicos y pesticidas – se ofrezcan en idioma inglés, francés, español, tailandés, punjabi y otros según sea necesario. Además, antes de comenzar sus labores, los trabajadores migrantes y temporales deberían recibir una capacitación sobre las normas de empleo y las leyes que regulan los asuntos de salud y seguridad, en su idioma natal. A cada trabajador se le debería entregar, además, un paquete informativo en su idioma.
10. Eliminar la práctica de retención del 25% del salario a los trabajadores guatemaltecos y del Caribe.
11. Expulsar de inmediato del SAWP y TFWP a todo empleador al que se le descubra reteniendo los documentos personales, especialmente los pasaportes y las tarjetas de salud, de los trabajadores agrícolas. Modificar el programa para garantizar que la retención de documentos se considere una infracción directa de las reglas del programa, ya sea esta realizada por el empleador o a través del consulado.
12. Si a un empleador se le revoca su participación en el SAWP por infringir el contrato – lo que abarque prácticas laborales injustas, como el incluir a los trabajadores en “listas negras” – se le debería prohibir a dicho empleador su participación en cualquier otro programa de trabajadores extranjeros temporales federal o provincial.
13. Crear normas nacionales que permitan a las provincias certificar, supervisar y sancionar, si es necesario, a quienes reclutan a los traba-

- jadores extranjeros, tanto en el país como en el exterior. A las provincias que no cumplan estas regulaciones se les debería negar el permiso para contratar trabajadores mediante SAWP y TFWP.
14. Garantizar que a los trabajadores se les realice un chequeo médico gratuito antes de regresar a su país, para confirmar que están saludables y no presentan enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. En caso contrario, garantizar que el trabajador pueda presentar un reclamo.
  15. Proporcionar ayuda financiera a la Alianza de Trabajadores Agrícolas y a la UFCW Canadá para que puedan representar de manera efectiva y sobre el terreno a los trabajadores agrícolas estacionales.
  16. Proporcionar una manera de obtener la condición de residente permanente (landed immigrant) a los trabajadores agrícolas estacionales y otros trabajadores extranjeros temporales cuando hayan acumulado 24 meses como empleados en Canadá.
  17. Garantizar que los empleadores deban presentar un informe fiable sobre la *Opinión del Mercado Laboral* (Labour Market Opinion o LMO) que se base en pruebas de mayor peso que las que se exigen en la actualidad, que demuestre que existe escasez de mano de obra en el país antes de permitirles contratar trabajadores por el SAWP o TFWP.
  18. Canadá no debe seguir demorando su adhesión a la *Convención Internacional para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y sus Familiares*, que ha sido adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.



El Informe de la UFCW Canadá sobre la Condiciones de los Migrantes Agrícolas en Canadá, 2008-2009 es una publicación conjunta de la UFCW Canadá ([www.ufcw.ca](http://www.ufcw.ca)) y la Alianza de los Trabajadores Agrícolas ([www.awa-ata.ca](http://www.awa-ata.ca)). ©2009 UFCW Canadá. Todos los derechos son reservados. Para derechos de reproducción, total o parcial por favor contacte a la Oficina Nacional de la UFCW Canadá, 300-61 International Blvd., Rexdale ON M9W 6K4. ISBN 978-0-9809981-2-2.

ra0908j.i.@25c 

**Informe de UFCW Canadá  
sobre las condiciones de  
los trabajadores agrícolas  
migrantes en Canadá  
2008-2009**

